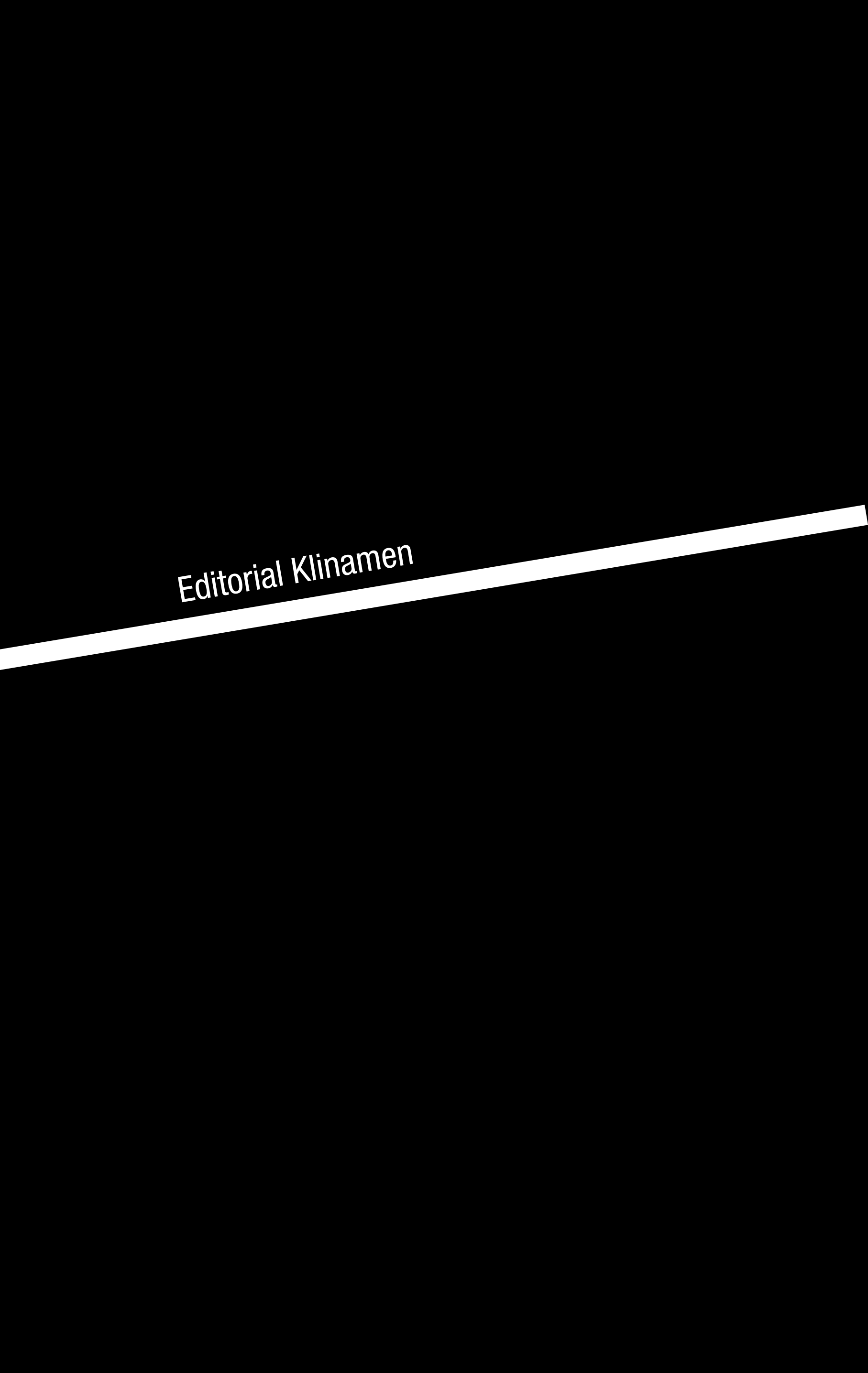
Los Colectivos de Solidaridad

Una experiencia de lucha en París (2001-2003)




Editorial Klinamen

Los Colectivos de Solidaridad

Una experiencia de lucha en París (2001-2003)



Primera edición: Noviembre de 2014

Edición a cargo de: **Editorial Klinamen:**
www.editorialklinamen.org
editorialklinamen@gmail.com

ISBN: 978-84-942870-1-5

Coste de producción por ejemplar: 1,50 €

EDITORIAL KLINAMEN

Nuestra forma de funcionamiento es horizontal; la asamblea es la herramienta que hemos elegido para sacar este proyecto adelante.

Experiencias ajenas nos han demostrado que no es posible conjugar el proyecto político y la remuneración económica: algo difícilmente puede ser negocio e instrumento de lucha a la vez. Por eso este no es un proyecto editorial comercial, sino autónomo y libertario. Cada euro conseguido es reinvertido en una nueva propuesta de edición o en apoyar otras luchas revolucionarias.

Entre nuestros objetivos están:

- Facilitar el acceso a nuestros libros con una política de precios que esté al alcance de cualquier persona que desee adquirir algunas de nuestras publicaciones. Salvo las excepciones indicadas, el precio de los libros siempre triplica el precio de producción.
- Recuperar la memoria histórica: rehacer los eslabones con nuestro pasado más cercano para aprender de los errores y aciertos de los procesos revolucionarios de los que nos sentimos herederos, y en los que muchos se han quedado en el camino.
- Intentar dar voz a mucha gente anónima que lucha a diario en diferentes lugares del mundo por la liquidación social y por lo que les pertenece: su vida en libertad.
- Dar a conocer diferentes análisis entre los movimientos revolucionarios: análisis que nos permitan golpear más fuerte y defendernos de quien desee quitarnos las fuerzas para seguir.
- Generar un pensamiento crítico abriendo la cota fuera de nuestras fronteras ideológicas, trataremos de lanzar un mensaje anticapitalista dentro y fuera del círculo de "l@s convencid@s".

ÍNDICE

PRÓLOGO

Editorial Klinamen

Este libro recoge la breve, pero muy interesante, lucha de los Colectivos de Solidaridad en París, Francia, entre 2001 y 2003. La difusión de este tipo de experiencias (similar a la recogida en *La Red de solidaridad de Seattle*) es una apuesta por recuperar la acción colectiva allí donde se imponen las barreras y el aislamiento. Frente a una lógica empresarial que persigue aislar a los trabajadores unos de otros e identificar a estos con la propia empresa, o subyugarles con condiciones laborales que hagan difícil –cuando no imposible– la resistencia colectiva, reivindicamos la importancia de algo tan básico y elemental como juntarse para luchar. Tal es la premisa que da lugar a los Colectivos de Solidaridad: allí dónde los trabajadores tengan dificultades para sostener un conflicto laboral colectivo, procuraremos generar una red de apoyo que dé soporte a su lucha.

La lucha de clases es la relación ininterrumpida entre quienes vivimos explotados y quienes nos explotan, y cada derrota que sufre cualquier trabajador tiene consecuencias directas en la capacidad de lucha de todos los demás y de los que vienen detrás. Por eso nos encontramos hoy en franca actitud defensiva frente a los ataques del capitalismo –por muy necesaria y loable que esta resistencia sea– y habiendo perdido, incluso, la idea de una comunidad capaz de sostener cualquier tipo de enfrentamiento colecti-

vo. Hace tiempo que viene desapareciendo, si es que queda en algún lugar, la identificación con la persona que tenemos al lado –en el trabajo, en el barrio, etc.–, necesaria para poner en marcha la solidaridad.

Los Colectivos de Solidaridad nacen con el simple, pero no sencillo, objetivo de ayudar a ganar los conflictos laborales allí dónde la relación de fuerzas era favorable a la empresa. Su análisis de la realidad laboral es claro: necesitamos generar lazos e invertir la vulnerabilidad que produce el aislamiento.

Nosotros mismos constatamos permanentemente, en nuestro día a día, la necesidad de un tejido social fuerte y autónomo que defienda sus intereses, y capaz de enfrentar los conflictos que genera la acumulación capitalista. Esta propuesta organizativa trata de quebrar los límites de las condiciones del trabajo asalariado ofreciendo una resistencia efectiva.

La reestructuración capitalista está imponiendo un nuevo modelo de explotación de los trabajadores, basado en la máxima flexibilización de la mano de obra. Ante la imposibilidad de mantener las tasas de beneficio, se busca generar unas condiciones laborales que permitan exprimir aún más la fuerza de trabajo. La característica fundamental de los puestos de trabajo pasa a ser la temporalidad, impulsada y permitida por las sucesivas reformas laborales que promueven cada vez más el despido libre. La alta movilidad establece unas condiciones en las que la resistencia a la explotación laboral es cada vez menor y contribuye a destruir las garantías laborales como forma efectiva de defensa de los trabajadores.

Contra esta realidad, necesitamos propuestas organizativas adaptadas al escenario de lucha que se nos plantea. Estructuras, basadas en el «hoy por ti, mañana por mí», que regeneren la base de la solidaridad; la comunidad. Sin embargo, una comunidad, que no necesariamente esté definida por la vinculación a una empresa o sector, sino por la propia solidaridad que se desarrolla en la lucha.

Una vieja idea, predicar con el ejemplo, que los colectivos tratan de poner en marcha en su experiencia de lucha. La demostración de que se puede ganar es la mejor manera de que los trabajadores lo sepan. Frente a estructuras sindicales cuya voluntad muchas veces reside más en aglutinar cuantitativamente, en mantener a través de la burocracia su propio peso en la gestión del conflicto, que en defender los intereses de los trabajadores, los colectivos no tienen voluntad de permanecer en el tiempo. Permanecen mientras se les necesite en el conflicto y luego desaparecen. No tienen intereses propios que defender y, por tanto, no se trata de recuperar la lucha, sino de socializarla, de implicar a más gente. De implicar a los propios trabajadores en huelga, a los que se presta ayuda, en el siguiente conflicto. No obstante, este fuera quizá uno de los puntos débiles. No consiguieron extenderse y convertirse en una forma organizativa de referencia. Su actividad estuvo condicionada por el contexto en el que surgió y podría decirse fracasó en este aspecto de sus objetivos. La solidaridad entre las distintas huelgas en las que intervinieron los colectivos se manifestó fundamentalmente por

los propios militantes y solo puntualmente por los trabajadores implicados en otros conflictos. El análisis que se hace de los posibles motivos, y la autocrítica a la hora de valorar ciertas decisiones y estrategias que se llevaron a cabo, es una lección importante sobre la que merece la pena reflexionar de cara a futuras luchas en el ámbito de lo laboral.

Los colectivos de solidaridad no defienden un rechazo ideológico a los sindicatos –de hecho, colaboran con alguno en varios conflictos–, sino que se diferencian de ellos a través de su práctica. Frente a los profesionalización de la acción sindical, promueven el reactivar las relaciones personales sustituyendo el aparato burocrático por la organización flexible de las tareas.

Tampoco se niegan por principio a una organización permanente o estable en el tiempo, sino que plantean que la organización surja como una confluencia de las luchas, que emerja de ellas y no que se convierta en una carcasa vacía en busca de aquellas que puedan darle una razón de ser. Por decirlo de una forma sencilla, ni luchas sin organización ni organizaciones sin luchas.

Por otro lado, el propio panorama laboral hacía prever, allá por el 2002, y se corrobora con cada nueva reforma, que las estructuras sindicales cada vez se adaptan menos al mundo del trabajo. La alta movilidad y la eterna temporalidad dejan sin efecto, en muchas ocasiones, los derechos laborales que pueden defender los sindicatos, y la progresiva eliminación de la negociación colectiva resta mucho peso al papel

sindical en los convenios. El progresivo abaratamiento del despido y las facilidades a la contratación temporal, parcial o por «obra y servicio» convierten buena parte del derecho laboral clásico en papel mojado. No se trata de rechazar la posible acción positiva de los sindicatos, o de no aprovechar aquellos terrenos donde sí pueden ser eficaces, sino de valorar qué propuesta organizativa es más efectiva para enfrentarse a los jefes en el trabajo, y, sobre todo, para hacerlo con una perspectiva transformadora.

Tanto en el sector servicios, donde mayoritariamente se desarrollan los conflictos en los que intervienen los Colectivos de Solidaridad, como en general en las empresas pequeñas con pocos trabajadores, muchas veces con lógicas relacionales casi familiares y con poco nivel de afiliación, es necesario repensar la estrategia de defensa y ataque. La precariedad no es sólo una nueva condición con la que definir un sujeto social, es una realidad que se extiende cada vez más entre la clase trabajadora en su relación con sus medios de vida.

Todo parece augurar que de aquí a unos años, el capitalismo va a profundizar todavía más en las condiciones que está imponiendo en el mundo de trabajo. Y que frente al desempleo sistemático -y sistémico-, los trabajadores vamos a tener muy poca capacidad de resistencia. Toca poner en práctica estrategias que, al menos, nos permitan enfrentarnos a esta reestructuración con posibilidades de ganar. De lo contrario, el futuro sólo podrá ir a peor. Lo que antes podía ser únicamente una etapa de la vida,

o, más bien, de la incorporación juvenil al trabajo –precariedad, alta tasa de rotación, temporalidad, inestabilidad, bajos salarios, etc.– se va convirtiendo inexorablemente en el pan de cada día de cada vez más trabajadores. Si al capital le cuesta más extraer beneficios, entre otras cosas por el aumento de la productividad a que le obliga la competencia voraz, prescindiendo de trabajo humano en la automatización de la producción, su única salida es exprimir más a los que todavía trabajen. Y eso pasa por precarizar sus condiciones y aprovecharse de la incapacidad de respuesta colectiva.

Este planteamiento no significa que persigamos un capitalismo menos «explotador», o más «justo» en la redistribución de la riqueza que genera. Rechazamos el sistema capitalista al completo, junto con la propia noción de trabajo asalariado, separado de la reproducción de la vida y entregado a la producción de plusvalía. Sin embargo, también sabemos que, en primer lugar, luchar por nuestras condiciones de existencia es, en sí mismo, el objetivo que perseguimos como proletarios –sobre todo a medida que el capitalismo se vuelve más y más incompatible con la propia vida– y, en segundo, que para transformar la realidad, antes hay que ganar capacidad transformadora.Y esto es algo que no vamos a conseguir a menos que seamos capaces de organizarnos en función de nuestros propios intereses, al margen de los que impone el capitalismo, y de confrontar colectivamente los conflictos que genera este sistema de explotación y dominación. Al fin y al cabo,

no hay acción colectiva revolucionaria sin acción colectiva. Esta es la idea que nos impulsa a publicar estos textos sobre la experiencia de lucha que se desarrolló en Francia con una lógica basada en la horizontalidad y el apoyo mutuo. Sus aciertos, tanto como sus errores, deben servirnos para reflexionar sobre nuestra práctica, y sobre los mejores modos de organizarnos para combatir, de forma efectiva, las condiciones que sufrimos.

Marx y Makhno se enfrentan a Mcdonald's

Loren Goldner

Durante los últimos años, una red rotativa de militantes en París, Francia, ha desarrollado una serie de estrategias y tácticas para ganar huelgas de los trabajadores marginales, mal pagados, subcontratados o inmigrantes contra cadenas internacionales en situaciones en las que los huelguistas normalmente son ignorados, o directamente obstaculizados, por los sindicatos a los que pertenecen nominalmente. Aunque algunos de estos métodos se benefician del derecho francés, más favorable para los huelguistas que el retrógrado derecho laboral estadounidense, la estrategia general puede ser útil en otros países.

El grupo, llamado a sí mismo simplemente *Collectif de Solidarité* (Colectivo de Solidaridad), emergió lentamente como una red a partir de la maduración, y el incremento de la lucha, que se dio tras la huelga (casi) general francesa de 1995 contra la «reforma» de las pensiones. Su composición variaba desde trabajadores temporales hasta gente con empleo estable, personas que querían luchar y que no veían la perspectiva de hacerlo desde el marco de los sindicatos tradicionales. La experiencia les enseñó que las huelgas, inicialmente aisladas, de los trabajadores marginales, contratados en las peores condiciones por grandes cadenas, se pueden ganar si eran militantes de «fuera» del trabajo (pero difícilmente «fuera» de la mano de obra

precaria y subcontratada) los encargados de llevar a cabo acciones por toda la ciudad. Estos militantes de «fuera» no serían miembros de los grupos vanguardistas que llegan para pescar en río revuelto, y así reclutar a gente. La estrategia no podía estar más alejada de las tímidas «campañas corporativas» desarrolladas por aquellos como Ray Rogers, que pedía amablemente a los accionistas que simpatizaran con los trabajadores, pues utiliza la acción directa para cerrar negocios con una mezcla de tácticas legales y tácticas «no legales» (en el área gris entre la legalidad y la ilegalidad). La red también hace uso, donde y cuando puede, de conocidos métodos para hacer contrapublicidad utilizando prestigiosos emblemas corporativos.

La actual ola de actividad despegó en 2002 con la victoria de una huelga contra McDonald's en el corazón de París. Cinco empleados fueron despedidos arbitrariamente acusados de robar de la caja registradora. Entonces dio comienzo una huelga de 115 días con acciones regulares de apoyo desde otros McDonald's y restaurantes de comida rápida de todo París. En ella, un organizador del departamento de restauración del sindicato más grande de Francia, CGT[1], viendo la oportunidad de ganar algo de publicidad, ayudó a los huelguistas (también miembros de CGT) ante la indiferencia y la hostilidad del resto del sindicato.

Sin embargo, las acciones del Colectivo de Solidaridad eran indispensables para mantener activos los

1. *Confederation Generale du Travail*. Principal sindicato de Francia, vinculado al PCF desde el final de la Segunda Guerra Mundial pero actualmente cada vez más cercano a la socialdemocracia. *(N. del E.)*

piquetes, haciendo que los clientes se marcharan explicándoles la huelga y, ocasionalmente, cerrando otros restaurantes de McDonald's de París. Después de casi cuatro meses la dirección de McDonald's cedió, reincorporó a los despedidos y asumió otras concesiones.

El colectivo se concentró entonces en el conflicto que ha sido su mayor éxito hasta la fecha: la huelga de diez meses llevada a cabo por inmigrantes africanas que trabajaban como limpiadoras de habitaciones en ACCOR, la tercera cadena más importante de hoteles a nivel mundial.

Las mujeres senegalesas y malienses involucradas no sabían apenas leer ni escribir, hablaban poco o nada de francés, nunca habían sido informadas sobre qué derechos tenían bajo la legislación laboral francesa y estaban obligadas a trabajar a destajo bajo salarios basados en el número de habitaciones limpiadas. Es más, eran subcontratadas por una compañía de limpieza, Arcade, de manera completamente arbitraria dependiendo de la cantidad de trabajo necesario semana a semana. La mayoría de estas mujeres contrajeron problemas físicos relacionados con el trabajo después de un par de años en el puesto, que no fueron reconocidos como enfermedades laborales. Pertenecían al pequeño sindicato alternativo SUD[2], pero incluso este sindicato básicamente se esfumó al poco de comenzar la huelga.

A pesar de los obstáculos, el Colectivo de Solidaridad fue capaz de mantener viva la huelga con tácticas incesantes de «aguijonazo», con grupos de

2. *Solidaires, Unitaires, Democratiques*. Siglas bajo las que se agrupan la mayoría de los sindicatos y federaciones de la Unión de Sindicatos Solidarios (*Union syndicale solidaires* en francés). *(N. del E.)*

presión repartiendo panfletos dos veces por semana, explicando a los huéspedes del hotel los motivos de la huelga y presionando a clientes y otros trabajadores para que la apoyaran. Estas, además de otras intervenciones más espectaculares, colocaron a las direcciones de ACCOR y Arcade en una posición defensiva. Su principal objetivo, que se logró, fue perturbar el funcionamiento fluido e impersonal de los hoteles y mostrar las indignantes condiciones de las limpiadoras. Al igual que en la huelga de McDonald's, el Colectivo de Solidaridad proporcionó las fuerzas decisivas que mantuvieron viva la protesta en determinadas ocasiones, incluso cuando muchos de los huelguistas estaban desmoralizados y a punto de abandonar, pero siempre teniendo cuidado de no sustituirlos. Los conciertos benéficos aportaron dinero y dieron mayor difusión a la huelga. Después de diez meses la dirección volvió a ceder, principalmente en la cuestión crucial de la ratio de habitaciones por hora, que se redujo de manera significativa. También se consiguieron concesiones con la introducción de horarios regulares, la reincorporación de las huelguistas despedidas y el pago del 35 % del salario de los meses de huelga. La única concesión realizada por los huelguistas fue el acuerdo de no hacer público el contrato para que no pudiera ser utilizado como hoja de ruta en otras situaciones. En cualquier caso, esto no impidió que el acuerdo de estas condiciones fuera ampliamente conocido en el mundo militante. Por otro lado, ACCOR jugó la baza del secretismo del acuerdo para hacer que su aplicación fuera lo más difícil posible, dejando

su ejecución en las dudosas manos del sindicato SUD, que se involucró en la protesta solamente al final para adjudicarse una victoria en la que no había contribuido prácticamente nada.

Esta experiencia sentó las bases para la posterior participación en una nueva huelga contra McDonald's en París. Pensando que podría apañárselas sin problemas, la dirección se dispuso a despedir y acosar a los empleados que participaron en la primera protesta. Como resultado, la lucha resurgió a principios de marzo de 2003.

Lo que sigue es la descripción de unos días de trabajo del Colectivo de Solidaridad a principios de mayo de 2003. Pretende transmitir la cultura de la acción directa como eje central de su perspectiva, de la que pude participar durante unos meses.

Después de la tradicional marcha en París, de alrededor de 300000 personas, en un poco agitado 1º de Mayo, el Colectivo de Solidaridad consiguió reunir a 100 personas para una acción directa contra Frog Pub, una cadena británica con cuatro restaurantes en París, donde 28 cocineros tamiles (naturales de Sri Lanka) llevaban en huelga desde mediados de abril. El grupo invadió el restaurante enfrentándose al gerente e intentando persuadir a los clientes para que se marcharan.

El 3 de mayo, entre 30 y 40 personas del colectivo mantuvieron una reunión en un McDonald's ocupado del área de Strasbourg - Saint-Denis, en el centro de París. Marchamos al restaurante Frog más

cercano, a unos diez minutos de allí. La huelga de los trabajadores tamiles había empezado como reacción al despido de un subgerente de origen tamil, pero este tema pasó rápidamente a segundo plano por las denuncias por las nefastas condiciones de trabajo e higiene y por las numerosas violaciones de la legislación laboral. El jefe marcaba las vacaciones de los empleados cuando le convenía, los friegaplatos trabajaban siempre con agua fría, no se pagaban las horas extra, la gente dejaba su trabajo a la 1 de la mañana y volvía a incorporarse a las 8 (cuando legalmente debería haber 11 horas entre turno y turno). El gerente de Frog le llegó a decir a un trabajador tamil: «Estoy muy satisfecho con tu trabajo; un europeo no lo aguantaría ni una hora».

Las ganas de participar se vieron incrementadas por el hecho de que un buen número de los clientes del restaurante Frog eran *yuppies* arrogantes, muchos de ellos británicos. Igual que el gerente antes mencionado, que se enfadó. En esta segunda intervención, el Colectivo de Solidaridad no perdió el tiempo. No obstante, aquí entró en juego la cultura francesa de huelga, que no es fácilmente trasladable a las condiciones estadounidenses. La gente entró en el pub e inmediatamente un portavoz empezó a gritar a través de un megáfono; en diez minutos se bloqueó la puerta principal con una pancarta de cuatro metros y medio con consignas de huelga en diez idiomas diferentes y un detallado folleto en francés e inglés.

En ese momento apareció la policía y dio comienzo un extraño *ballet* (uno solo puede imaginarse la respuesta del NYPD o del San Francisco TAC Squad en una situación similar). Trataron a los huelguistas y a los grupos de apoyo con rigurosa delicadeza (de manera general se asumía que tenían la orden de hacerlo así, para evitar la mala publicidad para el Gobierno de derechas de Chirac, que preparaba en ese momento un ataque contra los trabajadores del sector público), reuniéndose con ellos para tratar un requerimiento judicial sobre lo que los piquetes podían hacer y lo que no, etc. Pudimos bloquear la entrada, pero no estar dentro para convencer a los clientes de que se marchasen. De vez en cuando uno de los manifestantes ponía en marcha un megáfono a modo de sirena de policía, sumándose a la enrarecida atmósfera general.

En ese momento marchamos hacia otro McDonald's también en huelga. A pesar de estar lleno se cerró en cinco minutos con las mismas tácticas. Hacíamos que la gente se diera la vuelta en la misma puerta diciéndole que el sitio estaba cerrado y el 90 % se marchó inmediatamente. Fue particularmente interesante ver a numerosos raperos desaliñados tomando nota de la huelga.

A las 18:30 del mismo día, se llevó a cabo una segunda acción en otro restaurante Frog en el prestigioso barrio de Saint-Germain-des-Pres, en una pequeña callejuela. Pese a todas las complicaciones que se dieron posteriormente entre los huelguistas

y CNT[3], sindicato anarcosindicalista al que se habían unido, fue muy estimulante dar la vuelta a la esquina y ver a los piquetes tamiles con sus banderas rojinegras (banderas de CNT); símbolos, de alguna forma, de un internacionalismo real. La mayoría de los tamiles apenas hablaban francés y a veces era difícil de saber, a través de un solo intérprete, qué pensaban de las diferentes facciones políticas que merodeaban a su alrededor, sin mencionar (como se descubrió después) sus propias facciones políticas (algo que se explicará más adelante). Sin embargo, como miembros de la anarcosindical CNT, estaban protegidos por todo tipo de derechos laborales que no existen o resultan papel mojado en EE. UU. No podían ser despedidos por declararse en huelga, no podían ser constantemente reemplazados por esquiroles (pero sí podían ser reemplazados por trabajadores temporales durante la propia huelga), y si volvían a trabajar estarían protegidos por sus contratos indefinidos. Sin embargo, el apoyo popular a esta huelga se vio muy disminuido por la sobreestimación, ampliamente extendida, de la eficacia de estas leyes y la infravaloración de la necesidad de la acción directa para inclinar la balanza de fuerzas.

En cualquier caso, el escenario no era en absoluto «proletario», teniendo en cuenta que eran principalmente turistas extranjeros de clase alta y burgueses franceses los que pasaban por delante. El Colectivo de Solidaridad consiguió que un número razonable

3. *Confederation Nationale du Travail*. Confederación anarcosindicalista francesa cuyas siglas comparten la CNT-AIT y la CNT-Vignoles. *(N. del E.)*

de personas no cruzaran la línea de piquetes y, mientras, algunos de nosotros explicábamos la huelga en inglés, francés, alemán y castellano. Con una vieja caja de zapatos empezamos a recolectar dinero y obtuvimos unos 30€ en dos horas. Fue un buen curso intensivo de sociología, viendo quién responde y quién no. También fue interesante porque incluso las personas que eran obviamente indiferentes u hostiles se mostraban educadas. Yo me imaginaba a personas similares en EE. UU. diciéndome que podían ir a comer donde les diera la gana. Dicho esto, debemos señalar que el clima específico que se vivía, anticipando el inminente conflicto por las pensiones del sector público en mayo y junio de 2003, ciertamente incrementó la simpatía de los viandantes y los potenciales clientes por la protesta.

El colectivo ha desarrollado estas tácticas en cinco o seis huelgas de los trabajadores más explotados, inmigrantes y jóvenes franceses en la región de París y funcionan a menudo. Está formado por una red de militantes de todo París que ven la necesidad de apostar por la organización en el lugar de trabajo. Los elementos decisivos para ganar estas huelgas son 30 o 40 personas, que no pertenezcan al lugar de trabajo en concreto y que aporten, o traten de aportar, a los huelguistas las fuerzas que puedan necesitar en todos los aspectos, a la hora de llevar adelante una huelga o cualquier conflicto, superando el aislamiento. Al mismo tiempo, no es «leninista», en el sentido de que nadie está ahí para reclutar gente para una organización propia. El Colectivo de So-

lidaridad pretende que sean los propios huelguistas los se hagan cargo de su lucha, de manera que ni un sindicato ni el típico grupo izquierdista lo haga. Tiene como única pretensión la victoria de la huelga y la proliferación de la red de «piquetes móviles» disponibles para la siguiente batalla.

¿Qué dudas se pueden plantear con este tipo de tácticas itinerantes que utiliza el grupo de apoyo a huelgas? Obviamente, no resuelven «todos» los problemas y el propio colectivo admite que la capacidad de hacer que los clientes se marcharan antes de cruzar la puerta se debía a la especial vulnerabilidad de los locales en los que tuvieron éxito. El Colectivo de Solidaridad es el primero en reconocer que sería necesario un número mucho mayor de personas para detener el cierre de una planta o parar una máquina militar.

Aun así, estas tácticas sí crean una especie de versión a pequeña escala de lo que fue la huelga de Toledo Auto-Lite[4] (1934), en la que otros trabajadores precarios convirtieron la huelga aislada y perdida de los trabajadores más oprimidos (inmigrantes) en algo que realmente hacía daño a la dirección, tanto en el bolsillo como en términos de reputación. Al menos es una respuesta al gran éxito de la dirección en su esfuerzo por atomizar la resistencia en el «punto de la producción» reemplazando rápidamente a los adolescentes, etc. Hace que este éxito de los empresarios en los últimos 20 años se vuelva patas

4. Huelga contra la compañía Electric Auto-Lite de Toledo, Ohio, entre el 12 de abril y el 3 de junio de 1934, famosa por la batalla de cinco días entre 6000 huelguistas y 1300 miembros de la Guardia Nacional de Ohio. *(N. del E.)*

arriba. El último intento fue el de crear una mano de obra temporal y precaria, constantemente rotación, que nunca permaneciera el tiempo suficiente como para organizarse en el trabajo, y es aquí donde esa misma mano de obra muestra «fuera» del lugar de trabajo cómo cerrar negocios y reforzar las condiciones de los suyos. Los huelguistas de hoy serán los piquetes o los huelguistas de mañana en otros lugares. La rotación es un arma de doble filo que por un lado supone reducciones de plantilla, pero por otro libera a grupos de trabajadores del arraigo corporativista a trabajos de por vida y los convierte en piquetes móviles que apoyan a trabajadores móviles. Es más, resuelve el problema de la indiferencia sindical o su obstrucción. Utiliza los sindicatos cuando es posible para la protección legal pero los burla cuando ignoran o entorpecen una huelga por intereses propios. Se dice a los sindicatos cuándo tienen que colaborar o cuándo se tienen que callar y cuando, en muchas ocasiones, se hace esto último, se utilizan una mezcla de tácticas legales e ilegales que los sindicatos (al menos en EE. UU.) nunca se atreverían a utilizar. Evita la estrategia típica, llevada a cabo por Labor Notes[5], de congraciarse con, o de acabar convirtiéndose en, los burócratas del ala izquierda. El Colectivo de Solidaridad toma la iniciativa sin esperar a que lo hagan los sindicatos. En una situación comparable en EE. UU., un sindicato normal se presentaría, formaría su propio piquete, diría a los «outsiders» que el asunto no es de su in-

5. Labor Notes es una organización sin ánimo de lucro que pretende establecerse como red entre miembros rasos de sindicatos y activistas de base en torno a temas laborales. *(N. del E.)*

cumbencia y acataría cualquier sentencia judicial dictaminada por un juez. Por último, al contrario que otras organizaciones creadas en el pasado, los miembros del colectivo de solidaridad no tratan de ser un grupo vanguardista que intenta pescar en río revuelto; se presentan como iguales en el mercado laboral reciclado.

Al iniciarse en mayo de 2003, la huelga de Frog Pub empezó a verse transformada por las grandes huelgas del sector público que habían comenzado en marzo y que continuaron hasta finales de junio. Durante semanas, París vivió una manifestación masiva tras otra (generalmente controladas). El tema principal (que aquí solamente se puede tratar de manera superficial) fue el intento (finalmente exitoso) del Gobierno de subir a 37 los años trabajados necesarios para poder obtener una pensión completa en el sector público, una medida ya impuesta en el privado. Además, se atacó a los profesores con una serie de «reformas» educativas que tenían como objetivo el despido masivo de personal no académico y la reorganización del plan de estudios dependiendo del mercado de empleo «local».

Los huelguistas de Frog, muchos de los cuales eran cocineros de profesión, tuvieron la idea de vender bebidas y sándwiches a los manifestantes desde puntos estratégicamente situados a lo largo de la ruta. Esto se unió a la publicidad agresiva y la obtención de fondos que el colectivo de solidaridad ya llevaba a cabo en cada manifestación. Esta táctica aportó a la caja de la huelga un gran y necesario impulso;

hizo que la huelga contra los «*patrons negriers*» (jefes esclavistas) se diera a conocer a una escala inimaginable en su fase inicial.

A su vez, hay que decir que la serie de manifestaciones y concentraciones masivas y los enfrentamientos ocasionales con la policía mermaron las fuerzas del Colectivo de Solidaridad y generaron una situación en la que la izquierda vanguardista tradicional, sobre todo *Lutte Ouvriere*, pudo hacerse con las asambleas de masas y manipularlas. A pesar de las numerosas iniciativas de miembros independientes, los sindicatos y grupos izquierdistas al final fueron capaces de hacer bien su trabajo de desmovilización.

Antes incluso de que los movimientos en masa se desvanecieran, diversos factores comenzaron a adquirir peso en la huelga de Frog Pub y, al contrario del triunfo obtenido en la huelga de McDonald's y la de las limpiadoras africanas contra ACCOR y Arcade, sentaron la base de una derrota en la que, aun así, la dirección de Frog terminó por pagar un alto precio en diversos frentes.

El primer revés fue una crisis interna en CNT que repercutió directamente en la huelga de Frog. Poco se sabe fuera del sindicato sobre esta crisis interna, que de manera inconsciente hizo que la huelga se convirtiera en un partido de fútbol entre facciones de miniburócratas de CNT, salvo que al final terminó con la sustitución de todos los cabecillas de la sección de hostelería. En vez de ignorar ampliamente la huelga (tal como había hecho CGT, con una notable excepción, en la de McDonald's) o huir

y atribuirse los méritos de la victoria al final (como había hecho SUD al final de la huelga de las limpiadoras), CNT llevó a cabo la huelga sin mucho esfuerzo por involucrar a los huelguistas, presentándose a sí mismos como «profesionales» que se merendarían a la dirección de Frog en unas pocas semanas[6]. El resultado de este método, cuando se descubrió que la bravuconada estaba vacía, llevó a los huelguistas a considerar al Colectivo de Solidaridad sus únicos aliados de confianza. Unos aliados a los que CNT no trató más que como una organización rival, proyectando su propia mentalidad recludadora en las intenciones del colectivo. En los meses finales de la huelga, solo un puñado de militantes de CNT continuaban trabajando seriamente con los huelguistas del colectivo de solidaridad.

Fue también una desilusión el descubrimiento, a mediados de verano, de que siete de los huelguistas eran miembros del grupo nacionalista *Tamil Tigers*. Uno de los directores de Frog Pub se las había arreglado para contactar con los *Tigers*, que constituían una especie de gobierno en la sombra para los 15000 tamiles que vivían en la región de París, al estilo de los islamistas fundamentalistas norteafricanos que intentan imponerse sobre los norteafricanos residentes en Francia. A través del trato o el soborno que fuera, los *Tamil Tigers* no solamente sacaron a sus miembros de la huelga, sino que amenazaron de muerte a uno de ellos que se negó a abandonar.

6. Al respecto de la huelga de Frog, el artículo de G. Soriano (*La experiencia de los colectivos de solidaridad parisinos: una nueva etapa*), incluido en esta misma edición, ofrece un detallado análisis. *(N. del E.)*

Mediado el verano, las huelgas del sector público y de los profesores habían sido derrotadas hacía tiempo exceptuando las acciones de los *intermittents du spectacle*[7], que todavía continuaría esporádicamente hasta entrado el otoño.

Sin embargo, el trabajo de los siete huelguistas restantes y del Colectivo de Solidaridad comenzó a dar resultados, particularmente en el Frog Pub más grande de Bercy, cuya clientela había simpatizado seriamente con la huelga. Esta situación se mantuvo favorable hasta el otoño.

Como resultado, a pesar del abandono de CNT y la «intervención» de los *Tamil Tigers*, los dirigentes de Frog aún tenían muchas ganas de llegar a un acuerdo. Finalmente, en octubre de 2003, los huelguistas que quedaban aceptaron el pago total en efectivo de 5000 € cada uno por haber sido despedidos (lo que les seguía otorgando los futuros derechos de desempleo).

Este texto tiene como objetivo hacer que se conozcan fuera de Francia estas tácticas y estos éxitos y fracasos. No debería malinterpretarse como triunfalismo de ningún tipo. Como se ha indicado, los miembros del colectivo saben perfectamente lo que pueden y lo que

7. Los *intermittents du spectacle* fueron trabajadores de la cultura en las artes y los medios que, hasta 2003, solicitaron unos mínimos subsidios de desempleo entre empleos. El ataque del gobierno sobre todos los derechos a las pensiones del sector público y sobre los profesores también eliminó este programa, aunque los «*intermittents*» continuaron su lucha durante meses después de que otras huelgas hubieran sucumbido. Para un análisis global de la huelga del movimiento de 2003 en Francia, véase *Echanges et Mouvement*, «Pour une comprehension critique du mouvement du printemps 2003» (septiembre de 2004). *(N. del E.)*

no pueden hacer con su reducido número, así como las debilidades específicas de los tipos de jefes con los que sus tácticas han tenido éxito. Es más, con el ocaso de estas luchas, la dirección ha vuelto al ataque. Solamente un año después de su primera derrota, McDonald's intentó otra provocación, lo que llevó a una segunda y larga huelga, y la cadena de hoteles ACCOR sigue amenazando a las limpiadoras que se declararon en huelga, despidiendo a una de las militantes más destacadas. Una nueva campaña del Colectivo de Solidaridad está en marcha. Desde otros cuarteles de los defensores del *statu quo*, algunos grupos izquierdistas han tenido el descaro de acusar al Colectivo de Solidaridad de manipular a los huelguistas, cuando el rechazo al delegacionismo ha sido siempre uno de sus distintivos.

Al trasladar estas tácticas a las condiciones de EE UU, evidentemente se debería tener en cuenta que el terreno al que se enfrentarán será significativamente más abrupto, pero no conozco en las últimas tres décadas ninguna otra estrategia, en el enfrentamiento ofensivo contra el patrón, que esté hoy en marcha y que haya tenido nada parecido al pequeño, y aun así impresionante, éxito del Colectivo de Solidaridad.

Una experiencia parisina un poco particular: el Colectivo de Solidaridad.[8]

G. Soriano

McDonald's

El 24 de octubre de 2001, en el McDonald's situado en la esquina de los bulevares de Strasbourg y de Saint-Denis, en pleno centro de Paris, el gerente del restaurante anuncia el despido de

8. La primera parte de este artículo retoma un texto publicado por *Le Monde libertaire* nº 1267 del 7 de febrero de 2002. No habiendo tenido el tiempo ni la posibilidad de discutir este artículo con los compañeros del colectivo, allí doy mi lectura personal de nuestra experiencia. La elección de analizar la aventura del colectivo, desde el octubre pasado hasta hoy, como una experiencia marcada por la continuidad, se presta evidentemente al debate. Sin duda he dejado de lado cosas que otros han vivido como importantes o, al contrario, he insistido demasiado sobre ciertos detalles. Espero, sin embargo, haber respetado globalmente el sentido de lo que se ha hecho.
Varios artículos han sido publicados sobre la huelga. Entre los más interesantes citamos: Jeff, «Résistance à la mac'dolisation», *Courant Alternatif,* enero de 2002, pp. 5-8; Antoine, «Grèves à répétition dans le royaume de la précarité», *Courant Alternatif*, abril de 2002, pp. 11-12; Jànos Borovi, «La grève des McDo., lutte et espoir…», seguido de una serie de notas de Jeff, «Un bilan provisoire des McDo», *Carré Rouge*, n° 21, marzo-abril de 2002, pp. 7-10 ; Henri Simon, «Mac Do and Co», *Echanges*, n° 100, primavera de 2002, pp. 9-12. Éste último, muy ideológico (contrariamente a los tres primeros, muy informativos), ha suscitado una respuesta de Nicole Thé: «Élements pour un bilan», *Echanges*, n°102, pp. 40-46 (y *Courant Alternatif* n° 123, nov. 2002, p. 11-14), ambos incluidos en esta edición. Citamos también el documental realizado por Alima Arouali y Anne Galland: «On n'est pas des steaks hachés» (2002 — 54 min), muy interesante para comprender el clima de la lucha.

cinco trabajadores (de los llamados «*managers*») y, al mismo tiempo, pone una denuncia contra X por robo; 150000 euros habrían desaparecido de la caja. Como por azar, los despedidos estaban a punto de constituir una sección sindical y tenían la intención de presentarse a las elecciones profesionales. El mismo día los trabajadores del restaurante responden declarándose en huelga. El restaurante cesa así de toda actividad.

En Francia, la empresa McDonald's experimenta un fuerte crecimiento: a finales de 2001, contaba con más de 900 restaurantes en funcionamiento; en 2000, empleaba ya a 35000 trabajadores y atendía a 1400 clientes, por una cifra de negocios de 17,5 millones de euros. El sistema dominante es el de la franquicia, que permite a McDonald's, por medio de un contrato de casi exclusividad, controlar la marca, los precios, los suministros, la calidad y recuperar un porcentaje de los beneficios que varía entre el 12 % y el 25 %. Las inversiones quedan a cargo del gerente. Por este medio, McDonald's delega todos los costes de gestión y, sobre todo, el riesgo de conflicto con los trabajadores.

Por otra parte, el sistema está concebido de tal manera que es difícil que puedan desarrollarse conflictos. Prácticamente solo son contratados trabajadores jóvenes a tiempo parcial (87 horas por 485 euros netos al mes) y rara vez a tiempo completo (790 euros) para restaurantes abiertos los siete días de la semana. Un «*swing manager*» (un jefe de equi-

po, de hecho) gana entre 850 y 990 euros a tiempo completo, hasta llegar a ser «*manager*» por 1200-1300 euros al mes. Sin paga extra, por supuesto. La rotación («*turnover*»), los ritmos y la flexibilidad de los horarios impiden a quienes asisten a clase compatibilizar trabajo y estudios durante más de algunos meses. La mayoría de ellos terminan por dejar el trabajo para seguir sus estudios. No obstante, dada la elevada tasa de desempleo, cada vez son más los que, a la inversa, eligen ascender en la jerarquía de la empresa para obtener un salario que les permita vivir.

En general, la contratación se adapta a las características «étnicas» del barrio y los equipos están muy cohesionados: salen de fiesta juntos, las relaciones están hechas de una mezcla de amistad y paternalismo, y las personas conflictivas son normalmente forzadas a marcharse antes incluso de crear problemas. La cohesión es importante para lograr la alta productividad exigida. En resumen, es un sistema en el que se percibe la organización sindical como algo incómodo y en el que las luchas se cuentan con los dedos de una mano[9].

9. Damien Cartron, que ha seguido de cerca la experiencia del comité de solidaridad, ha publicado una serie de trabajos muy interesantes sobre la organización del trabajo en esta cadena. Por las necesidades de su investigación sociológica, ha trabajado en McDonald's y ha experimentado directamente los mecanismos que analiza. Su trabajo terminaba con una conclusión más bien pesimista: se consideraba muy improbable que se diera una lucha colectiva, algo que la huelga ha venido a desmentir, sorprendiéndolo positivamente. Se pueden encontrar sus textos en su sitio: *http://dcartron.free.fr/*

Sin embargo, en nuestro caso la sensación de injusticia sufrida viene a invertir precisamente aquello que suponía la fuerza del patrón, transformándola en factor detonante de la lucha. Los trabajadores son compañeros, se conocen bien y saben que las acusaciones formuladas no son más que pretextos. Todos, o casi todos, se comprometen desde el primer minuto en una lucha que durará 115 días.

No se puede comprender cómo esta lucha ha podido romper el aislamiento que normalmente sufren los conflictos en este sector poco sindicalizado, sin tener en cuenta la existencia, en ese preciso momento, de militantes ya curtidos, aunque más bien jóvenes. El Colectivo de Solidaridad se constituye cuando ya existe una pequeña red militante: la sección de CGT de la restauración rápida nacida en las luchas del año anterior, la red Stop Precariedad (*Stop Précarité*) y, sobre todo, un cierto número de contactos informales, tejidos más por la amistad y el trato habitual que por la militancia, en el seno de un mismo grupo político, sindical o asociativo.

Cuando se trata de incorporar energías en sectores ingratos como el de la restauración rápida — empresas con métodos expeditivos que detestan toda forma de organización de trabajadores y donde la precariedad, la rotación de turnos forzada y los bajos salarios son la regla, lo que hace la perspectiva de una sindicalización duradera con cuotas sustanciales muy aleatoria— sabemos que los sindicatos llamados «representativos» tienen poco interés en

precipitarse. Además, incluso cuando los trabajadores comienzan la lucha completamente solos y van a llamar a su puerta para obtener apoyo y cobertura, deben transigir, la mayor parte del tiempo, con la actitud distante y correcta de los responsables, que claramente significa: «¿Pero qué vamos a hacer nosotros en todo este jaleo?» Una actitud que explica la presencia dominante en este sector de delegados sindicales complacientes con el patrón, elegidos (cuando lo son) en condiciones más que discutibles.

En el McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis, las relaciones laborales eran más o menos las mismas que en el resto del sector: formas de sobreexplotación (tiempo parcial pagado según la base del Salario Mínimo Interprofesional [SMI], horarios flexibles que permiten una intensidad máxima de trabajo permanentemente, condiciones de trabajo a menudo peligrosas) pero con un potencial de revuelta atenuado por el espíritu de equipo («si te rezagas, son tus compañeros quienes cargarán con tu trabajo») y relaciones casi familiares entre trabajadores y responsables, que favorecen el compromiso individual y dificultan la distancia psicológica necesaria por parte del trabajador para defender sus intereses.

A pesar de todo esto, el milagro se ha producido «gracias» a la arrogancia de un nuevo gerente. Al usar un agujero en la caja como pretexto para despedir a cinco «*managers*» (en resumidas cuentas, jefes de equipo considerados un poco como hermanos mayores) demasiado molestos, ha provocado la

rebelión de los trabajadores, desencadenando una huelga del conjunto del personal por la readmisión de todos sin condiciones. Dicho de otra forma, el sentimiento de injusticia puede hacer fracasar las estrategias patronales más consolidadas.

Comienza entonces un proceso de sindicalización. Los huelguistas llamaron a diferentes puertas para obtener cobertura y apoyo sindical y terminaron por encontrar un oído atento en la federación de comercio de la CGT[10]. Se constituyó una sección sindical de la CGT y esta encontró relevo, gracias a ciertos militantes decididos del sindicato y convencidos de la importancia simbólica de esta huelga (ellos mismos bastante poco apoyados por el aparato). Tres o cuatro semanas después de la huelga, tomó forma un colectivo de solidaridad. En su núcleo duro se encuentran militantes de diversas tendencias, con un fuerte componente libertario, pero también miembros de la CGT y de otras empresas de comercio comprometidas con las luchas en curso.

El debate y las iniciativas del Colectivo de Solidaridad (la tradicional larga lista de organizaciones que lo componen no debe inducirnos a error; en la práctica es siempre un núcleo reducido de militantes decididos quienes hacen las cosas) contribuyen a garantizar la continuidad, a ampliar y popularizar la lucha. Entre estas iniciativas, son especialmente importantes las

10. No hay que subestimar el papel de apoyo jugado por ciertas uniones locales de la CGT: las del Iº-IIº, del VIIIº y del Xº distrito (*arrondissement*), en la huelga de McDonald's, la del XIVº en la huelga de Arcade.

ocupaciones y los bloqueos de diferentes McDonald's parisinos, organizados de sábado en sábado. Estas acciones semanales han permitido resaltar las tensiones específicas en otros restaurantes de la cadena, asociándolos con un objetivo común: la retirada de los despidos en Strasbourg — Saint-Denis. Para los trabajadores de los McDonald's de Saint-Germain, Rivoli, Bonne-Nouvelle, Opéra, Champs-Elysées… que se han puesto en huelga a su vez, incluso de manera más episódica, han supuesto una ocasión para comenzar a hablar, a conocerse y a luchar juntos. Incluso ha parecido posible una ampliación más allá de la cadena McDonald's cuando el colectivo de solidaridad ha apoyado una huelga de una semana que se ha desencadenado en el restaurante Quick del boulevard Barbès. Estas ocupaciones han permitido igualmente dar a conocer la lucha, y sus razones, a los clientes, a la población y a los medios que, en conjunto, han dado prueba de mucha simpatía y comprensión. Los panfletos en inglés, alemán, español, portugués, italiano, árabe y ruso han contribuido a explicar los motivos de la huelga a los inmigrantes y a los turistas. Evidentemente no han faltado fricciones y altercados con clientes agresivos, pero, en general, la gente tendía a animar a los huelguistas. La idea de que era preciso hacer las cosas según nuestras fuerzas era uno de los puntos cardinales de las acciones y más de una vez fueron la imaginación y el juego los que nos permitieron salir hábilmente de situaciones que habrían podido llegar a ser desagradables. Los panfletos en lengua extranjera fueron muy valiosos para reducir la agresividad, perceptible sobre todo en los lugares más turísticos y caros, de los clientes cuya lengua no

hablábamos: con los rusos, que no comprendían que pudiésemos ponernos en huelga y se tomaban esto casi como una ofensa personal; con los americanos, que únicamente aceptaban no excederse con los piquetes tras una larga explicación o tras la lectura del panfleto; con los «beurs»[11], a quienes el texto en árabe sorprendía e interesaba especialmente, como si reconociesen con ello su propia existencia.

El apoyo activo de ciertas estructuras de la CGT, pero también el producto de las colectas (hechas en el transcurso de los bloqueos del sábado, en los mercados, durante la difusión de panfletos, incluso en los lugares de trabajo y, más tarde, una vez iniciada la campaña electoral, al inicio de determinados mítines políticos), han permitido recolectar algo para asegurar a los huelguistas una ayuda de entre 150 y 250 euros para cada uno (con un extra para quienes tienen cargas familiares) en diciembre, y casi el doble a partir de enero. Esto representaba un valioso balón de oxígeno para personas que habitualmente ya viven con salarios bajos. Por supuesto, la proximidad de las elecciones ha proporcionado algunas buenas ocasiones para popularizar la lucha. Si los grupos trotskistas anunciaban felizmente su apoyo, el PCF no ha perdido ocasión para mostrarse; Robert Hue[12], José Bové[13],

---

11. Argelinos nacidos en Francia. *(N. del E.)*

12. Político francés. Secretario general (1994-1991) y después presidente (2001-2003) del Partido Comunista Francés. *(N. del E.)*

13. Sindicalista agrícola de la *Confédération paysanne* y de *Via Campesina*. Miembro de *Europe Écologie Les Verts,* es actualmente vice-presidente de la comisión *Agriculture et développement rural* en el Parlamento Europeo. *(N. del E.)*

Noël Mamère[14], seguidos cada uno de su cortejo de cámaras, han hecho acto de presencia frente al restaurante en huelga, y más tarde también frente a otros establecimientos en lucha.

Dentro del Colectivo de Solidaridad se han encontrado alrededor de la misma mesa, para apoyar la lucha, personas que, en general, se detestan cordialmente y no tienen apenas costumbre de hacer cosas juntas. En primer lugar la CGT, pero también el SUD y ciertos militantes de la CNT (la cual solo hizo su aparición después de algunos meses)[15], miembros de grupos trotskistas, libertarios de diferentes tendencias, miembros de colectivos independientes y «electrones libres», incluso, en un extremo del espectro, los jóvenes *chevènementistas*[16] y, en el otro, la coordinación de los «sin papeles». Todos han aportado su apoyo a la lucha.

En las provincias las acciones de solidaridad se han multiplicado en diferentes ciudades, pero igualmente nos ha llegado el eco de acciones llevadas a cabo en el extranjero (Alemania, Inglaterra, Grecia). Muchos periódicos militantes de diversos países europeos han publicado informaciones y análisis sobre la lucha e in-

14. Periodista y político francés. Miembro del partido *Europe Écologie Les Verts*, ha ocupado diversos cargos políticos, como el de alcalde de Bègles (Gironda) o el de diputado en el Parlamento Francés por el departamento de Gironda y en el Parlamento Europeo. *(N. del E.)*

15. Cf. *Le Combat syndicaliste* n° 230, 24 de enero de 2002, p. 8.

16. Jean-Pierre Chevènement (1939-). Político francés, cofundador del Partido Socialista. *(N. del E.)*

cluso los grandes medios de comunicación han mostrado interés, incluida la CNN en el momento en que la huelga se ha propagado a la avenida de los Campos Elíseos, en el McDonald's más grande de Europa.

La cuestión de la información ha sido crucial, por supuesto. En primer lugar la información interna, que ha permitido al colectivo estructurarse y garantizar una continuidad. Se vio indispensable asegurar constantemente la circulación de las actas de las reuniones, de los encuentros y de las cuestiones que se daban de vez en cuando. Sin esto, probablemente no habríamos tenido un colectivo en los términos en que lo hemos conocido. No fue designado ningún secretario formal, pero esta función la asumió al principio un compañero que fue relevado a continuación por otros, antes de pasar de uno a otro. Esta circulación de actas, fundamentalmente por correo electrónico, pero también en forma de fotocopias para aquellos que no tenían acceso a Internet, permitió a todos los camaradas permanecer en contacto y no perder el hilo de las discusiones y de las actividades comunes, es decir, no una democracia meramente formal sino la atención a un problema real. La ausencia de polémicas sobre el contenido de la información puesta en circulación no era artificial, era el reflejo de la actividad del colectivo, en el seno del cual no se excluían las diferencias de opinión, sino que se centraban en la continuación y el desarrollo de la lucha, y no en la visión del mundo de sus miembros.

Después, la comunicación interna. Las actas y los panfletos han circulado, sobre todo por correo elec-

trónico, mucho más allá del círculo de camaradas que frecuentaba el colectivo, creando en un medio más amplio de gente politizada un clima favorable a ciertas iniciativas de mayor envergadura. En buena parte, este tipo de iniciativas explica el éxito de las manifestaciones y de las fiestas de apoyo.

En último lugar, la comunicación externa. Es una de las principales tareas a las cuales se ha consagrado el colectivo a través de la distribución de panfletos en cantidades industriales. Aquellos producidos por los huelguistas mismos o las secciones sindicales que los apoyaban[17] y aquellos del colectivo que, más que provocar agitación, pretendían sobre todo informar a las personas con quienes establecíamos contacto pero que acababan con una llamada a la solidaridad y a la responsabilidad del lector. En general, fueron bien recibidos y han tenido a menudo un resultado palpable en las colectas[18]. Los carteles del colectivo, abundantemente ilustrados, parodiando a menudo la publicidad de las empresas en las que la acción

17. Más débil en la primera fase de vida del colectivo, la difusión de panfletos se volvió después fundamental en los Campos Elíseos con el conflicto Arcade.

18. Si una gran parte de los panfletos fueron impresos en las estructuras de la CGT o de SUD que apoyaban la lucha, es sobre el terreno donde el colectivo ha mostrado la prueba concreta de su autonomía en relación al hermano mayor sindical. Cuando la huelga se acabó en Strasbourg — Saint-Denis, una «equivocación» provocó la retirada de la sala de la bolsa de trabajo donde nos reuníamos. La reunión siguiente se hizo entonces en un local asociativo (CICP) y el colectivo sacó sus panfletos por sus propios medios, sin acudir al sindicato, antes de que el secretario de la federación CGT de comercio presentase formalmente sus excusas y se mostrase dispuesto a continuar proporcionando la sala de reuniones.

tenía lugar o anunciando las fiestas de apoyo, hacían llamativas las ocupaciones desde lejos.

Por último, la relación con los medios. Si ciertos camaradas más jóvenes tenían en ocasiones la tendencia a «volver a casa rápido para verse en la tele», la mezcla de jóvenes y no tan jóvenes ha producido una forma de inteligencia política colectiva que, esquemáticamente, podríamos resumir así: sabemos que los medios son como los bancos, solo prestan a aquellos que no tienen necesidad, es preciso por tanto mostrarnos capaces de asegurar nosotros mismos una información de base, y a esta base añadir las relaciones con la prensa y la televisión[19]. Ciertas acciones espectaculares pueden ser útiles en ciertos casos, pero abusar de ellas nos hace dependientes de los medios. Cuando ha sido posible, hemos «escogido» el contacto con un periodista en concreto que se hubiese mostrado sensible a lo que hacíamos, cuando era el periódico el que lo enviaba no hemos dudado en criticar las posiciones defendidas por dicho periódico sobre el conflicto, pero sin cerrarnos. En resumen, poca ideología, mucho pragmatismo y atención a no dejarnos utilizar. El resultado final llevaría a creer que esta búsqueda de equilibrio no ha sido infructuosa.

19. A decir verdad, únicamente algunas personas han sido verdaderamente lúcidas sobre este tema, mientras que la mayoría tendía de comportarse de forma más «deportiva». Mi impresión es que la influencia de su punto de vista ha marcado la práctica colectiva, pero sé que me arriesgo, al decir esto, a ver las cosas como me gustaría que sean. La cuestión, en todo caso, no ha sido nunca objeto de una discusión seria.

¿Cuál ha sido la actitud del gerente (y de la dirección de McDonald's France, que oficialmente solo ha sido observadora, pero que, de hecho, llevaba la batuta)? Al principio, algunos trabajadores han recibido amenazas, después, paralelamente a las negociaciones en curso con los representantes sindicales, ha habido algunas tentativas de corrupción individual. Las «negociaciones» que se perseguían formalmente, y donde el desprecio de los dirigentes por este grupo de jóvenes que osaba desafiar una multinacional se dejaba ver claramente, han puesto en evidencia la ausencia de una cultura de gestión de conflictos en McDonald's. Han propuesto, en efecto, volver a contratar a los despedidos (sin tener en cuenta la antigüedad), admitiendo así implícitamente la inconsistencia de sus acusaciones, pero se han opuesto durante largo tiempo a la reivindicación principal de los huelguistas: la reincorporación de todos los despedidos, con pleno respeto de todos sus derechos.

Entretanto, la inspección de trabajo ha anulado el primer despido y, una semana más tarde, los *prud'hommes*[20] hicieron lo mismo con dos trabajadores que habían recurrido a ellos, condenando a la empresa a pagar 153 euros por día en caso de no aplicarse. La acción llevada a cabo en el plano jurídico ha alimentado la discusión del colectivo y de los huelguistas durante toda la duración del conflicto

20. Miembros del *Conseil de prud'hommes*: Asamblea compuesta por representantes de los empresarios y de los trabajadores, que tiene atribuciones esencialmente jurisdiccionales, encargada especialmente de regular, por vía de conciliación, los litigios de orden profesional. *(N. del E.)*

y proporcionó elementos para responder golpe por golpe a las iniciativas del adversario.

Por otra parte, no han faltado iniciativas surgidas desde abajo, presiones ejercidas por diversos grupos políticos de izquierda sobre el Gobierno, sobre el Ministerio de Trabajo, sobre la inspección de trabajo, con vistas a que intervinieran en tanto que mediadores. Todo esto, a pesar de no tener otro efecto práctico que la continuación formal de las negociaciones, ha acentuado la presión sobre la casa matriz. Esta había decidido olvidarse del conflicto, apostando, equivocadamente, por el cansancio de los huelguistas y por el desmoronamiento del apoyo. Podemos apostar a que todavía se estarán mordiendo las uñas, no solamente por haber permitido que de este modo se formen en la lucha diferentes grupos de trabajadores, sino también por haber provocado una bajada, modesta pero constante, de la cifra de negocios y sobre todo por haberse forjado una imagen de explotadores de la juventud que los medios no han dejado de mostrar.

El 15 de febrero, tras 115 días de huelga, el gerente del restaurante ha aceptado la mayor parte de las reivindicaciones de los huelguistas, a saber:

- La anulación de los despidos y la reincorporación de los cinco despedidos, sin pérdida de antigüedad y manteniendo su calificación.
- El pago de los días de huelga al 33 %, más una indemnización por el fin de la huelga de 380 euros, lo cual deja el pago de los días de huelga en torno al 45 %.

- El pago íntegro de los salarios durante todo el tiempo de duración de las obras de reestructuración previstas en el restaurante (obras que los huelguistas habían logrado bloquear).
- El compromiso de no ejercer represalias contra los huelguistas.

Entre las reivindicaciones no satisfechas se encontraba la transferencia del gerente, que se dará, de hecho, algunas semanas después de volver al trabajo.

La «interfranquicia[21]» de los Campos Elíseos

Cuanto más duraba y se consolidaba la lucha, más tendía el colectivo a convertirse en un punto de encuentro entre grupos de huelguistas de otros comercios que buscaban salir del aislamiento, una encrucijada a la que los trabajadores individuales podían venir a buscar ayuda, a difundir información sobre lo que estaba ocurriendo en sus empresas y a informarse sobre las iniciativas en curso. Es normal que, con el final de la huelga en McDonald's, cuando los participantes en el colectivo han comenzado a preguntarse si la experiencia podía prolongarse, la respuesta haya venido casi por sí misma, dada por las iniciativas en curso o en preparación[22].

21. Hemos traducido así el término *interenseigne* intentando mantener el sentido del juego de palabras con *intersindical*. *(N. del E.)*

22. Entre las estupideces que fueron escritas sobre las actividades y el debate del colectivo, podemos mostrar una especialmente malintencionada, contenida en el artículo sin firmar «Debate estratégico: un primer balance de la lucha de los trabajadores precarios» (en *Syndicaliste!* n° 17, julio de 2002, p. 10, donde la

Es en esta segunda fase de vida del colectivo (de mediados de febrero a mediados de mayo) cuando toma forma «la interfranquicia de los Campos-Elíseos», un esbozo de coordinación entre militantes de las secciones sindicales de Fnac, Virgin, McDonald's… Se trata sobre todo de jóvenes militantes de CGT, pero la lucha que se desarrolla en la Fnac y que va a durar casi un mes cuenta con la participación de una mayoría de huelguistas no sindicados y con el apoyo de otra sección sindical del mismo sector, SUD y CNT principalmente[23].

El 6 de marzo, Jospin[24] había previsto venir a presentar y firmar el libro que acababa de publicar en la tienda Virgin de los Campos-Elíseos. La interfranquicia, el Colectivo de Solidaridad, la CGT de comercio, SUD, etc. preparaban una intervención sorpresa, pero Jospin, avisado, anuló la iniciativa. Los 300 militantes que se encontraban frente a la Fnac organizaron rápidamente una manifestación en «la avenida más bella del mundo» y, un cuarto de hora después, fueron bloqueados por los CRS[25].

---

disponibilidad del colectivo a echar una mano a los huelguistas Fnac se convertía en: «Ciertos miembros habían ofrecido el comité, totalmente preparado, para los trabajadores de la Fnac, que tomaban el relevo de sus camaradas de McDonald's». Inútil decir que este tipo de reflexión viene de personas hostiles a todo lo que puede hacer sombra a su sindicalismo.

23. Sobre el desarrollo de esta huelga se puede leer el artículo de Gaëlle Créac'h: «La lutte des salarié(e)s de la Fnac», *Carré Rouge*, n°23, octubre de 2002, pp. 77-80.

24. Político francés. Primer secretario del Partido Socialista (1981-1988), Primer ministro de Francia (1997-2002). *(N. del E.)*

25. *Compagnies républicaines de sécurité,* cuerpo de la Policía Nacional francesa destinado a la protección civil. *(N. del E.)*

La única manifestación autorizada en esta avenida es el desfile del 14 de julio. La comitiva se replegó sobre la acera y comenzó a hacer el recorrido entre los diferentes establecimientos en lucha. La prensa se hizo eco de esta iniciativa y esto fue, sin duda, lo que llevó a la intersindical de la Fnac —que se había comprometido con las negociaciones por el conjunto del grupo— a pedir, previamente a la apertura de las discusiones, la solución del conflicto con la Fnac de los Campos-Elíseos, que ya parecía escapar al control de las estructuras oficiales del sindicato[26].

El 9 de marzo, la huelga en curso en el Fnac des Halles se convirtió en la oportunidad para organizar una

26. *Les Echos* del 8 de abril de 2012 tomaron parte en las preocupaciones de los medios patronales de cara a «movimientos muy visibles», como en Monoprix, Fnac, Virgin, y McDonald's, dándose formas de «coordinación geográfica o sectorial», y sobre todo precisaban que la Fnac había «debido acordar aumentos colectivos» (y más especialmente individuales), y extenderlos a muchas de sus filiales». *L'Humanité* del 15 de mayo citaba por su parte un responsable patronal que había expuesto en *Gestion sociale* del 26 de abril: «Esta radicalidad en verdad nos inquieta. Con el sindicalismo clásico sabemos que hacer; pero no con estas operaciones minoritarias, con reivindicaciones fluctuantes y complicadas». Exégesis de Catherine Lafon en *L'Humanité:* «fluctuantes» significa rechazo de la flexibilidad, «complicadas», aumento de salarios, «minoritarias», no deja lugar a dudas.
La huelga de los McDonald's —y las que la han seguido es también, visiblemente, lo que ha inspirado a Jacques Trenteseaux su artículo «La montée des extrémistes» (aparecido en *Enjeux*, suplemento de noviembre 2002 de *Echos*, pp. 72-78), donde, interrogándose sobre los conflictos en cuestión, trata de responder a las preocupaciones patronales, sin mostrarse, no obstante, capaz de ir más allá del descubrimiento de los terribles extremistas de SUD, lo que le lleva a aconsejar a las empresas valorar el diálogo social con los sindicatos *responsables* para evitar el desarrollo del «radicalismo».

comitiva interna al Foro[27], sobre todo con una visita a Go Sport, que conoció su primera huelga, y donde los jóvenes trabajadores descubrieron que es posible luchar.

Pero, si por un lado la lucha de la Fnac de los Campos-Elíseos se concluye con una (casi) victoria, la que se abre en el conjunto del grupo al que pertenece esta tienda es mucho más tradicional y, por tanto, mucho mejor controlada por las organizaciones sindicales. No tenía necesidad del Colectivo de Solidaridad y, tras algunas visitas a las tiendas en huelga, éste se concentró en otras iniciativas donde su presencia era solicitada.

Poco después de la FNAC —el 31 de marzo, el 6 y 7 de abril (día donde el maratón de París termina su recorrido en los Campos-Elíseos)— es Virgin quien debe bajar a la arena. Allí existe una sección sindical CGT consistente, que eligió no hacer una huelga a ultranza, sino bloquear la tienda ciertos días de particular afluencia y recuperar una parte de las pérdidas del sueldo gracias al trabajo del domingo, pagado más caro, lo que debía permitir mantenerse por más tiempo. El Colectivo de Solidaridad garantiza una «ligera» presencia, con un panfleto de explicación y de apoyo traducido en diferentes lenguas, pero la mayor parte de los militantes prefirieron echar una mano a los huelguistas de McDonald's que, el mismo día,

27. El Foro Social Europeo, es una de las secciones del Foro Social Mundial, junto con el Foro de las Américas, el Foro Social Asiático, etc. En él, se dan cita ONGs, organizaciones sindicales y partidos de izquierda para intercambiar experiencias, debatir y formular propuestas de cara a una «globalización alternativa».

tenían dificultades para movilizarse. La dirección de Virgin pidió la intervención inmediata de la justicia y el levantamiento de los piquetes de huelga, mientras al mismo tiempo negociaba con los sindicatos del establecimiento, concediendo un aumento mínimo que dividió a los huelguistas. Los días de huelga que siguieron, a trompicones, tuvieron un éxito modesto: solamente una parte de los vendedores se comprometieron y el establecimiento permaneció abierto. Algunos clientes expresaron su solidaridad, pero nada se bloqueó. El colectivo podría aportar una experiencia preciosa, pero nadie tenía deseos de imponer su presencia y su forma de actuar a unos camaradas que han tomado decisiones diferentes.

En los días siguientes se puso en marcha una intervención en el emplazamiento de EuroDisney en Marne-la-Vallée. La empresa prepara una fiesta por los diez años del parque y aprovecha la ocasión para inaugurar un segundo parque temático. Por prudencia, trató de dividir a los sindicatos y actuar en dos líneas de acción al mismo tiempo: la corrupción preventiva y la represión de los disidentes. A pesar de esto, una manifestación de trabajadores —convocada por la CGT— tiene lugar el día de la inauguración. Algunos días después, el sábado 16 de marzo, el colectivo intervino para distribuir panfletos. De hecho, se trata de una segunda manifestación, pero de personas externas a la empresa. Únicamente tres delegados sindicales participaron con nosotros y los tres fueron objeto de represalias patronales. Un cordón de CRS —bastante más numeroso que no-

sotros— rodea las entradas del parque y hace de decorado a nuestra distribución de panfletos. Las fotos muestran bien el clima de alta vigilancia y de paranoia que reinaba en el sitio.

En esta fase, el colectivo continúa haciendo un seguimiento de los problemas con los que se encuentran los miembros del colectivo en sus lugares de trabajo. Cada vez que hay un litigio o una huelga, se trata de asegurar la presencia en grupo para mostrar que los huelguistas no están completamente solos y romper así públicamente el aislamiento al cual los sindicatos, de los cuales son miembros los diversos camaradas, condenan a sus militantes más activos y más molestos. Disney, Maxilivres, BHV son las empresas donde trabajan estos camaradas y hacemos lo posible para no dejarlos solos. Algunos miembros de un colectivo de empleo joven comienzan a frecuentar el Colectivo de Solidaridad y a tomar parte en sus iniciativas. Recíprocamente, el colectivo participó en la manifestación que organizaron el 12 de marzo frente al ministerio de Finanzas.

La última intervención de esta fase del colectivo tiene lugar el 20 de abril en Gonesse, en los suburbios del norte, en apoyo a los trabajadores en huelga del McDonald's de Goussainville, que vinieron solicitando un apoyo en la difusión local de su huelga. Ésta será una acción sin continuidad visible.

El clima electoral ha pesado mucho sobre la actividad y el desarrollo del colectivo de solidaridad. Es cierto que un buen número de políticos de iz-

quierda querían hacerse fotografiar con tal o cual huelguista, que sus periódicos los entrevistaban, que los miembros de sus partidos firmaban peticiones de apoyo a las luchas y, en ocasiones, abrían su monedero para manifestar concretamente su solidaridad, pero es cierto también que en un clima de este género la represión gubernamental tomaba formas más bien moderadas. Ciertamente, la policía no hacía nada para ayudarnos, pero evitaba intervenir brutalmente contra las manifestaciones o los bloqueos de restaurantes y de comercios. La «neutralidad benévola» del gobierno ha pesado de forma nada despreciable en el desarrollo de nuestras iniciativas.

Al acercarse el 21 de abril, y después del choque que siguió a éste, el clima cambió incluso en el colectivo. Un gran número de camaradas, aparte de aquellos que sentían el cansancio o se preparaban para irse de vacaciones, comienzan a regresar a sus actividades tradicionales (apoyo de la lucha Palestina, a los sin-papeles, antifascismo, iniciativas de sus grupos sindicales o políticas de adhesión…). Los camaradas de la red Stop Precariedad (*Stop Précarité*) se retiran progresivamente del colectivo, ya sea con motivo de las tensiones con el secretario de CGT de comercio —a quien no llegaron a enfrentarse directamente en el marco del colectivo —, o convencidos de que su actividad de propaganda contra la precariedad es un poco «la misma cosa» que el propio colectivo. Habrá pues algunas reuniones de balance que desembocarán en la redacción de un panfleto de

cuatro páginas distribuido el Primero de Mayo[28] y que, en ausencia de huelgas en curso que reclamasen una presencia por nuestra parte, concluyeron con la decisión de «darnos un descanso», tras recoger los datos de unos y de otros con la idea de poder volver a contactar en caso de necesidad. Si las motivaciones son diversas, nadie tenía deseos de crear una estructura burocrática más, nadie quería un enésimo grupo o intergrupo: la elección lógica era parar.

Arcade[29]

El descanso del colectivo no durará mucho tiempo. En la primera mitad del mes de mayo se establecieron contactos con las mujeres de la limpieza de Arcade, en huelga desde el 7 de marzo, y con los

28. Su título, «Lutter contre le fascisme, c'est d'abord lutter contre son propre patron» («Luchar contra el fascismo es, en primer, luchar contra su propio jefe») es explícito: la idea defendida es que el crecimiento del FN (*Front National*) es un problema a afrontar sobre el terreno de las luchas sociales más que sobre el terreno electoral. A partir de ahí, presentamos en él lo que ha sido nuestra contribución, al insistir en el hecho de que se trata de iniciativas al alcance de todos. Este panfleto es, sin duda, uno de los raros que no había sido hecho en esta ocasión de electoralismo o de anti-electoralismo, sino que había tratado de arrojar luz sobre una vía posible, concreta, sin dar lecciones a la buena gente trabajadora. Se terminaba con una sonrisa optimista: «Que cien, mil colectivos de solidaridad florezcan a través del mundo». Se hizo una segunda tirada el 19 de mayo con motivo de la fiesta de *Lutte ouvrière*.

29. Una parte del capitulo que sigue ha sido enviado a la prensa militante para satisfacer las necesidades de información de la huelga. Se puede, pues, encontrar en el número de diciembre de 2002 de *Courant alternatif* y de muchos otros periódicos libertarios.

militantes del SUD que les apoyaban desde el comienzo. La lucha dura desde hace más de dos meses pero sufre un cierto aislamiento a pesar de su participación en todas las manifestaciones posibles (en particular tras el 21 de abril). Los que aún quedaban del Colectivo de Solidaridad pensaron entonces que se podía hacer algo para ayudarlas y comenzó una nueva aventura. En el momento en que escribimos esto, todavía está en marcha.

Arcade es una empresa dedicada a servicios de vigilancia y de limpieza, que cuenta aproximadamente con 3500 trabajadores. Entre ellos, ochocientos trabajan en el sector de la hostelería, sobre todo subcontratados en la limpieza de los 86 hoteles del grupo ACCOR, el cual cuenta con unos 3700 hoteles por todo el mundo, bajo diferentes marcas. Las mujeres de la limpieza de Arcade están casi todas contratadas a tiempo parcial (generalmente 5 horas al día) y se supone que han de mantener el ritmo, fijado arbitrariamente, de entre 3,2 y 4 habitaciones por hora, en función del estado del hotel. Las horas pagadas se cuentan sobre esta base, sea cual sea el tiempo de trabajo efectivo, a menudo muy superior, dada la presión constante de los jefes intermedios. El «tiempo parcial» en realidad oculta una flexibilidad absoluta. Las trabajadoras son llamadas para trabajar el día de la semana que sea, en función de las necesidades (y si el número de habitaciones que hay que limpiar se corresponde con un número de horas inferior al previsto en el contrato de trabajo, esto aparece bajo la forma «ausencias»). Además, tras

muchos años de este duro trabajo, las mujeres de la limpieza generalmente comienzan a acumular problemas de salud. La artrosis, lumbalgias o dolores articulares son muy habituales, pero no son reconocidas como enfermedades profesionales. En realidad, cuando ya no pueden más son despedidas. Esta insoportable situación ha terminado por desencadenar reacciones, después de haber sido sufrida durante años en silencio, gracias a la intervención de una sindicalista que habla el idioma de una parte de las trabajadoras, tras el trabajo de SUD.

La huelga ha arrancado con 37 personas que trabajan en hoteles de la región parisina y que se conocían entre sí. La participación permaneció relativamente estable en el curso de los tres meses siguientes, pero luego comenzó a bajar. Nueve meses más tarde, quedan todavía 21 personas peleando. Los chantajes y las presiones de la dirección, por un lado, y las serias dificultades financieras, por el otro, explican esta tendencia descendente. Sin embargo, un núcleo ha conseguido resistir, permitiendo la puesta en marcha de una red de solidaridad. Evidentemente, el primer problema es el apoyo financiero. Durante los primeros meses SUD ha conseguido asegurar una compensación salarial al personal en huelga, gracias a la solidaridad interna del sindicato, pero luego fue necesario contentarse con el resultado de las colectas organizadas en el momento de las acciones, ya fuera dentro o en frente de los hoteles, en otros lugares de trabajo o a través de fiestas de apoyo.

Sus reivindicaciones se referían fundamentalmente a la cuestión del ritmo (pedían la reducción a 2,5 habitaciones por hora para los 3 estrellas y 3 para los 2 estrellas), a los contratos (que querían a tiempo completo) y a la anulación de las sanciones impuestas contra las huelguistas, especialmente de los ocho despidos.

En el momento en que el colectivo entró en contacto con las huelguistas, la situación comenzaba a ser especialmente difícil. La lucha había sido organizada por SUD como una lucha estrictamente sindical, pero, dada la imposibilidad de extenderla al seno de la empresa, solo quedaba ampliar al máximo la red de solidaridad exterior y tratar de invertir la relación de fuerzas, actuando sobre los puntos débiles de quien daba las órdenes: el grupo ACCOR. Desgraciadamente, es preciso constatar la dificultad, más «cultural» que política, para SUD (a pesar de todos sus méritos) de comprender la necesidad de salir de una lógica parroquial. El colectivo de solidaridad ha comenzado por tanto a trabajar en esta dirección, ampliar el apoyo más allá de las fronteras sindicales y políticas.

Pasadas las elecciones, los partidos y los grupos políticos han dejado de interesarse por las luchas con fines publicitario, a lo sumo dando un apoyo formal, como en el caso de la lucha de McDonald's. Al decidir el colectivo que el apoyo de unos y de otros debe verse concretado en las acciones, la larga lista de firmas desapareció de la parte inferior de los panfletos. Las colectas de solidaridad que era posible hacer en los mítines electorales son ahora más bien raras.

En las universidades de verano demostraron ser bastante escasas, pero poner un puesto en *La Fête de L'Humanité*[30] en septiembre dará resultados un poco más satisfactorios. Con la llegada del verano aparece el problema de la continuidad de las acciones; la presión sobre el grupo ACCOR no debe relajarse.

Sobre la base de la experiencia positiva de los meses precedentes, se decidió mantener el ritmo semanal de las reuniones. Las actas son enviadas sistemáticamente por la lista de debate y distribuidas por AC Forum, z-pajol, a-infos, etc., de manera que el medio militante esté regularmente informado. Se fija un encuentro regular de acción por semana, lo que permite reagrupar las modestas fuerzas disponibles.

Paralelamente, se crea una unión intersindical. SUD, CNT y secciones disidentes de CGT y militantes de las tres organizaciones participan en las actividades del colectivo. Por desgracia, esta participación no está a la altura de las expectativas, tanto por la modestia de las fuerzas disponibles como de las decisiones prioritarias que se han tomado. Rápidamente, nos dimos cuenta de que la unión intersindical es de naturaleza puramente virtual.

Es preciso saber que, en el sector de la limpieza, el sindicato CGT es un poco particular. Está controlado por un pequeño cacique africano que lo gestiona como su feudo personal y mantiene estrechos vínculos con las empresas del sector. De hecho, funciona

30. Evento cultural organizado por el periódico *L'Humanité* que tiene lugar cada año la segunda semana de septiembre, estrechamente ligada al PCF. *(N. del E.)*

como un sindicato amarillo. La confederación conoce el problema pero no hace nada para resolverlo. El inconveniente parece disolverse con la financiación de varias publicaciones confederales que aseguran los espacios publicitarios de las empresas de limpieza. Si en tiempos «normales» esto podría ser considerado un mero problema de corrupción interna en la CGT, cuando una lucha como la de Arcade se desarrolla y se ve obstruida por la federación de limpieza –concretamente se disuade al resto del personal de solidarizarse con los huelguistas y se amenaza explícitamente a los sindicalistas más comprometidos con el apoyo– esto se convierte en una cuestión que afecta al conjunto del movimiento. Por varias razones: la lucha de Arcade debería tener para muchos de los grupos de extrema izquierda un carácter simbólico. El personal de esta empresa está hiperexplotado, compuesto sobre todo por mujeres que vienen del tercer mundo, a menudo sin papeles, y en situación de particular vulnerabilidad, ya que al no saber leer ni escribir, tienen dificultades para oponerse a los abusos de poder de sus inmediatos superiores. Es por esto que la primera tentativa de sensibilización con la lucha se ha hecho dirigida a grupos militantes que se ocupan de estos problemas. La respuesta a menudo se hace esperar o se queda en el plano virtual.

La lucha ha tomado en sus inicios formas ya «rodadas», como el bloqueo de hoteles, pero estas debieron abandonarse cuando el grupo ACCOR recurrió a la justicia solicitando el levantamiento de los bloqueos y poniendo una denuncia contra los

trabajadores que participaban en ellos. Es en este punto cuando la presencia de un comité de apoyo ha mostrado su utilidad: sus miembros podían todavía hacer aquello que les había sido prohibido a los huelguistas. A partir de entonces, las acciones contra los hoteles son diversas, decidiéndose en función del nombre y las condiciones concretas (de la simple difusión de panfletos a la discusión con el personal y los clientes a la hora en la que los restaurantes están llenos, hasta la interpelación ruidosa y a esparcir papeles y basuras cuando las reacciones son agresivas) y tratan de hacer comprender a los dirigentes del grupo ACCOR que su gestión del conflicto, intentar dejar pudrirse la huelga evitando abrir negociaciones serias, lleva a un callejón sin salida y, a largo plazo, puede ser verdaderamente perjudicial para el grupo.

Desde esta perspectiva, la solidaridad internacional y las iniciativas de difusión y de perturbación contra el grupo cobran una importancia central. Continúan siendo picaduras de insectos hechas a un elefante, pero si se multiplican y continúan, pueden acabar por convencer de poner fin al conflicto.

Hay que señalar, por último, un cambio en la composición del colectivo. En el momento de las luchas de la restauración y del comercio, los que tenían un carné sindical eran sobre todo miembros de la CGT (y tenían relaciones con las secciones sindicales de los huelguistas) y el colectivo contaba con un buen número de militantes de grupos políticos y asociaciones diversas (a las que representaban) al lado de «electrones libres» que se encontraban en un

lugar que era un punto de unión. En el período del conflicto de Arcade, en cambio, son SUD y la CNT quienes están mejor representados (aunque débilmente), y los no-sindicados vienen sobre todo de colectivos surgidos del movimiento de desempleados y precarios del 97 y 98 (y apenas tenían simpatías por los sindicados) o, más episódicamente, de Stop Precariedad. La propia composición de los huelguistas ha cambiado. Los jóvenes franceses, en gran parte de origen magrebí, que acababan de terminar o todavía cursaban sus estudios y luego los jóvenes con competencias de vendedores específicos (especializados en literatura, música, informática,…) de Virgin y de la FNAC, cedieron su lugar a mujeres inmigrantes, de origen africano, con un poder de negociación muy débil, características que explican en buena mediad el desinterés de los medios por la huelga de Arcade.

A comienzos de octubre la situación se complica: el tribunal de *prud'hommes*, según el cual las huelguistas habían cuestionado la legalidad de los ocho despidos de los que eran victimas, declara que no a lugar a recurrir la sentencia y las remite al procedimiento ordinario. El empresario aprovecha la situación, las convoca de una a una y les propone el regreso al trabajo para todas, despedidas incluidas, pero sin dar respuesta a la reivindicación principal, el ritmo de trabajo. «Hemos perdido una batalla pero no hemos perdido la guerra. Y no hemos hecho siete meses de huelga para nada», respondieron simplemente las huelguistas. SUD, que durante un mes había buscado contemporizar en materia de acciones

con los hoteles, considerando que no había que poner obstáculos a las negociaciones en curso y enfurecer a la empresa, se vio en ese momento atravesado de contradicciones. Ciertos militantes continúan sosteniendo la huelga sin reservas, otros querían dejar de implicarse, incluso hablan de «victoria anunciada»[31]. El peso financiero, la duración excesiva de la huelga, la cercanías de las elecciones *prud'hommales,* la debilidad de las fuerzas disponibles y probablemente un cierto pesimismo en cuanto a la posibilidad de una verdadera victoria explican sin duda estos titubeos. El hecho es que este sindicato, a pesar de poner a su disposición su estructura logística, ofrece un apoyo militante cada vez más modesto. Y, para acabar de arreglarlo, pudimos constatar que en medios de los que se esperaba más bien una forma de apoyo, se lleva a cabo un trabajo de desinformación, respecto al seguimiento de la huelga.

Tras las dificultades de comienzos de octubre, el colectivo decide que es necesario hacer un esfuerzo para ampliar el alcance de la huelga y convoca una semana de acción, a nivel nacional, contra el grupo ACCOR. Aunque las acciones se hacen sobre todo en París, no obstante intensificándose, se establecen una serie de contactos en Europa y por toda Francia. La presencia con iniciativas militantes, culturales o profesionales del sector de la hostelería permite una

31. Ver sobre este tema: «Grève Arcade: chronique d'une victoire annoncée!», en *Sud Rail,* octubre 2002, p. 12 (sin duda escrita en el mes de julio) y «Arcade, victoire!», publicada en Rouge nº1985 del 26 de abril del 2002.

mayor difusión de la información sobre la lucha. Iniciativas como la impresión de postales de protesta, de panfletos dirigidos específicamente a los clientes o al personal de los hoteles, etc., refuerzan la visibilidad y el eco de la huelga. Los medios, que la habían descartado de sus intereses, parecen dispuestos, en ciertos casos, a volver a hablar de ella. En ese estadio, las relaciones de fuerza con la empresa (y la confianza en la victoria de los huelguistas y los sindicatos que los apoyan) parecen poder evolucionar de forma más satisfactoria.

Para hacer frente a los fallos y confusiones que han plagado la gestión del dossier jurídico, y sus lamentables consecuencias para la moral de los huelguistas y propia la lucha, el colectivo decide intervenir también sobre este terreno, asegurando un vínculo constante con los abogados y, a petición explicita de las huelguistas, tratando por primera vez de establecer un contacto directo con la sociedad ACCOR. Aunque las eventuales negociaciones futuras queden como competencia de las huelguistas, el colectivo funciona desde entonces como un verdadero «comité asesor».

Se impone una última matización, concerniente a las apuestas que se ocultan detrás de esta huelga y que muchos no han sido capaces de percibir:

Lo que se pone en cuestión, de forma concreta y no solamente en palabras, son las condiciones de trabajo en los sectores dominados por las subcontrataciones, y especialmente en el de la limpieza. Punta de lanza de la dinámica negativa que se inicia en

materia de relaciones salariales. A falta de poder exportar los hoteles, se importan las condiciones de trabajo del tercer mundo, creando así un clima favorable para una degradación progresiva en los sectores vecinos. Una victoria de las huelguistas supondría un frenazo de esta tendencia e introduciría elementos de jurisprudencia que pueden servir de referencia a miles de trabajadores.

Las posibilidades de organizarse en este sector, donde reinan las presiones patronales y un nivel de corrupción sindical inimaginable fuera de aquí, se verían enormemente ampliadas por una victoria. La consecuencia inmediata más visible sería, probablemente, una redefinición del paisaje sindical (y de sus prácticas).

Algunas reflexiones sobre la existencia y el sentido del colectivo.

La primera constatación a realizar es sobre los sectores tocados por las luchas y la actividad del colectivo. Se trata casi exclusivamente del sector privado, comercio y restauración rápida en un primer momento, y limpieza y subcontratación en segundo lugar. Las empresas afectadas son las más grandes y poderosas de su sector, casi siempre multinacionales. En casi todos los casos la tasa de sindicalización es débil, igual que la conflictividad, y las relaciones de fuerza son generalmente muy desfavorables a los trabajadores. Sin un apoyo exterior, las luchas no habrían podido durar y probablemente habrían sido aplastadas.

En relación a la experiencia de apoyo mutuo que habíamos conocido hace unos años, en la época del movimiento de parados, la diferencia salta a la vista. En esa época estaba formada la Coordinación de trabajadores precarios, mucho más borrada del plano mediático que el movimiento en cuestión y que reagrupaba casi exclusivamente a trabajadores precarios de la función pública. En conjunto, había obtenido resultados muy modestos, pero se dieron una serie de problemas que el Colectivo de Solidaridad también ha tenido que afrontar, sin duda, con resultados más exitosos.

En términos de imagen pública, una imagen cultivada también por numerosos militantes del colectivo, se trata de luchas de «precarios», pero es necesario reconocer que la precarización de las relaciones de trabajo representa, sobre todo, el telón de fondo sobre el que estas luchas han nacido. En ellas se encuentran comprometidos, en efecto, trabajadores habitualmente con contrato de duración indefinida, donde la precariedad es más bien el resultado de una rotación elevada, explicándose ésta misma por las penosas condiciones de trabajo, que un dato recogido en el estatuto jurídico.

En las luchas que nos hemos visto obligados a apoyar, encontramos implicados tanto a trabajadores en una situación relativamente segura como a trabajadores precarios. En ciertos casos, eran los «fijos» quienes aconsejaban a los «precarios» mantenerse a distancia, para evitar correr demasiados riesgos de cara al empresario.

Las luchas estaban enfocadas a cuestiones de despidos, salarios, condiciones y ritmos de trabajo, y sólo de forma marginal a contratos precarios. La solidaridad entre camaradas de trabajo jugaba un importante rol en ello.

La acción directa es una constante, tanto de las luchas que el colectivo ha sostenido, como de su propia práctica. El funcionamiento asambleario ha garantizado la solidez de todas las decisiones importantes, sin por ello impedir a ciertos grupos o individuos tomar iniciativas autónomas acompañando las del colectivo. Fue encontrado un equilibrio, a veces frágil, entre la iniciativa personal, el debate y la inteligencia colectiva, la búsqueda de legitimidad en la acción, la voluntad de evitar hacerse criminalizar y la conciencia de defender una causa justa.

Hemos contado siempre con nuestras propias fuerzas, implicándonos únicamente en iniciativas a la altura de nuestras posibilidades. Lo que pudimos observar en la acción, era una articulación sorprendente entre debilidad de medios y fuerza de convicciones, sirviendo la imaginación de palanca para modificar las relaciones de fuerza con los adversarios. El tipo de relaciones establecidas con los medios iba también en este sentido: sin pretender nunca fundar sobre ellos nuestra acción, no hemos dudado en utilizarlos en determinados momentos de las luchas, sabiendo que podían constituir una fuerza de apoyo para superar una debilidad temporal o servir de amplificador a nuestro trabajo de difusión.

En conjunto, fuesen o no la iniciativa más o menos exclusiva de una sección sindical, las luchas han permanecido bajo control del conjunto de huelguistas. Los militantes sindicales tenían a veces más peso, más experiencia, jugaban un rol de consejeros o de hermanos mayores, pero de ninguna manera había una confianza ciega o una forma de subordinación.

En cierto caso, la relación que mantenían los trabajadores con el sindicato (y también, ¿por qué no reconocerlo?, con el Colectivo de Solidaridad) puede ser calificado de relación de consumo. ¿Cómo explicar de otra forma, por ejemplo, el silencio de los huelguistas de McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis tras el regreso al trabajo, incluso cuando, tres meses más tarde, las primeras represalias comenzaron a llegar (los trabajadores se han dirigido entonces exclusivamente a la CGT, que les ofrecía asistencia jurídica, sin dignarse a informar a nadie de dentro del colectivo)?

Desgraciadamente, la solidaridad parece haber sido vivida por los trabajadores en huelga como de sentido único. Una vez acabada la huelga de Strasbourg — Saint-Denis, fue rara vez posible, por ejemplo, implicar a los trabajadores de McDonald's en el apoyo a otras huelgas en curso. La reciprocidad en el apoyo es una exigencia que el colectivo ha conseguido expresar, pero no siempre poner en práctica. Si excluimos el breve período interfranquicia de los Campos Elíseos, donde la ayuda mutua se apoyaba sobre el hecho de que los militantes de las empresas concernientes se conocían personalmente, las otras

tentativas quedaron limitadas y sin futuro. La huelga de Arcade nos aportó otra imagen. Aunque las huelguistas y el colectivo hayan tratado de explotar todas las ocasiones que se presentaban para subrayar la necesidad de la ayuda mutua, los resultados en la práctica resultaron muy modestos.

Las huelgas que hemos tratado de apoyar presentaban ciertas características comunes sobre las cuales vale la pena reflexionar.

La duración de estas huelgas sobrepasa a la de la mayor parte de las luchas de los últimos años: más de tres meses en McDonald's Strasbourg — Saint-Denis, casi un mes en el FNAC, más de dos semanas en el McDonald's Saint-Germain, nueve meses en Arcade (lucha todavía en desarrollo). Es la duración lo que ha permitido a la solidaridad estructurarse y favorecer el reagrupamiento de otras luchas más breves alrededor de un polo principal. Las energías militantes reunidas de esta manera se han redistribuido a continuación sobre luchas que de otra forma habrían quedado invisibles o aisladas. Las huelgas han representado un hilo conductor fuerte alrededor del cual otras iniciativas de solidaridad se han estructurado, más modestas o individuales, pero no por ello menos útiles, sobre el desarrollo del conflicto general. Evidentemente, un medio militante restringido no puede ofrecer un apoyo eficaz a todas las luchas que lo necesiten. Es por tanto la duración, junto al azar de reencuentros, afinidades, boca a boca, lo que ha permitido estas uniones y la focalización del apoyo sobre un punto preciso de la lucha de clases.

En la práctica, el Colectivo de Solidaridad representa una suerte de ayuda a la combatividad y a la tenacidad de quienes escojan batirse con determinación y resistan el suficiente tiempo para permitir a la solidaridad ponerse en marcha y extenderse.

El pequeño tamaño de las huelgas en curso es otro elemento que ha hecho que una red relativamente modesta pueda, en la práctica, jugar un papel útil. El número relativamente reducido de huelguistas (30 a 40) ha permitido asegurarles un apoyo financiero que habría sido imposible si hubiesen sido millares, las sumas disponibles para formas de solidaridad no son suficientes en el actual estado de las relaciones de fuerza. He aquí un problema específico del movimiento obrero francés, que no tiene tradición de cajas de huelga estructuradas y estables. Positiva o negativa, es una realidad que hay que tener en cuenta.

La pequeña dimensión de las huelgas y la existencia de un punto de aplicación preciso y limitado ha permitido salirse de la lógica de la propaganda (contra la precariedad, por ejemplo), de los discursos vacíos y los debates ideológicos (a favor o contra el sindicalismo, la CGT, el sindicalismo alternativo, la unidad, la radicalidad, etc.) para situar los problemas de forma concreta. Salir de la ideología (antiglobalización, ciudadana o anticapitalista) para situarse sobre el terreno práctico de la lucha de clases. Sobre este terreno, cada uno ha podido aplicar sus propias claves de análisis en la acción colectiva y aportar su propia contribución, que no ha sido juzgada según el rasero de su radicalidad abstracta o de su belleza teórica, sino de su

pertinencia práctica para el éxito de la lucha, lo que deja poco lugar para la demagogia y los chanchullos. Ciertamente, la manera de luchar se convirtió en objeto de debate, pero un elemento permanecía estable e indispensable para proseguir la lucha: el hecho de que las decisiones que concernían a sus huelgas quedaban bajo control de los huelguistas mismos.

En un contexto donde los «movimientos sin suelo», como los había calificado acertadamente René Riesel[32], tienden a polarizar la atención de las fuerzas políticas y sociales que trabajan para un cambio social (¿radical?), la experiencia del colectivo de solidaridad da cuerpo a la idea de que es necesario, y posible en lo concreto, volver sobre el terreno de la lucha entre las clases devolviendo a los movimientos las raíces sociales. Raíces que se hunden en la relación salarial, en el corazón, por tanto, de las relaciones que estructuran nuestra sociedad.

En el seno del colectivo se opera una inversión de lógica. No se busca atraer militantes comprometidos en luchas concretas hacia actividades de propaganda general (contra el fascismo, la represión, etc.), ni a ocupar el terreno haciendo propaganda sin punto de incidencia preciso (contra la falta de alojamientos, la precariedad, etc.), ni a especializarnos en una actividad de apoyo individual (a los sin papeles, a las víctimas de la represión, a los solicitantes de alojamiento) —actividad que tiene su utilidad pero es a menudo burocrática— ni a aumentar el flujo de personas que

32. Militante y escritor francés. Vinculado a finales de los 60 a la Internacional Situacionista. *(N. del E.)*

se dan cita en Seattle, Göteborg, Praga o Génova para encontrarse finalmente aisladas y atomizadas en su vida diaria, y con serias dificultades para iniciar cualquier lucha. Sin renunciar a los grupos de los que forman parte, los militantes del colectivo se encuentran implicados en una lucha concreta que tiene un punto de incidencia preciso sobre el terreno social y enraizado en la relación salarial. Aunque las elecciones de los huelguistas, que mantienen bajo su mando el timón de la lucha, son siempre respetadas. La antigua posición de los «vanguardistas» se encuentra así simplemente reinvertida: lo que los militantes tienen para dar, no son lecciones, sino una experiencia que les haga ser útiles y, en ocasiones, intercambiar reflexiones. Lo que no quiere decir que las relaciones con los huelguistas (diferentes según el sector y la empresa) son siempre fáciles. Encontrar un lenguaje común se presenta en ocasiones problemático, las diferencias de experiencia y de formación pueden ser barreras difíciles de franquear.

Pero es preciso también reconocer que la acción del Colectivo de Solidaridad ha sufrido límites y contradicciones inherentes a los colectivos militantes cercanos o presentes en su seno. Señalo algunas de ellas como ejemplo.

- El peso de las envidias y las sospechas entre sindicatos, y más habitualmente las lógicas «comerciales». Lógicas que han llevado a algunos a percibir la actividad del colectivo como la de un peligroso competidor y en ocasiones a tratar de desacreditarlo, más o menos discretamente.

- La dificultad de algunos sindicalistas, que han adquirido costumbres sindicales en sectores donde reina una cierta cultura de la concertación (especialmente del sector público), en comprender las exigencias de luchas nacidas en sectores mucho más duros, donde los huelguistas deben luchar contra el aislamiento y la intransigencia patronal organizándose para aguantar a largo plazo. El hecho de que las huelguistas de Arcade tuvieran como recurso (cuando pudieron) pequeñas sustituciones temporales para resistir en un contexto donde el apoyo financiero ya no estaba a la altura de las necesidades más elementales ha dado lugar, por ejemplo en el seno de SUD-Rail, a interpretaciones que han ayudado muy poco a mantener una movilización a largo plazo.
- En otro registro, la generosidad de los colectivos militantes que se viven como la encarnación de la radicalidad se acompaña a veces de una sorprendente falta de inteligencia en situaciones concretas y de imaginación en el enfrentamiento. Pienso, en particular, en la intervención planteada por el colectivo en un encuentro público entre el director financiero del Grupo ACCOR y sus accionistas. La posibilidad de enfrentarnos públicamente a nuestros adversarios en un debate, desmontando sus argumentos, fue desmoronada en beneficio de una intervención confusa y ruidosa del tipo de las que hemos conocido en las diversas ocupaciones de ANPE, Assedic o CAF en estos últimos años. La idea de que se puede ganar «me-

tiendo presión», independientemente de la realidad de las relaciones de fuerzas, conduce a veces a renunciar a la única arma de la cual disponemos frente a un adversario muchísimo más poderoso: cuestionar su fachada de respetabilidad, mostrando al mayor número de gente posible la realidad de las relaciones de trabajo cuidadosamente disimulada detrás de las sonrisas, los protocolos y las cartas de todo tipo. En relaciones de fuerza difíciles, un cierto radicalismo de partida puede mostrarse más peligroso que beneficioso, sobre todo cuando llega a poner en juego la unidad de los huelguistas, que, por el contrario, deberíamos proteger a toda costa.

- De forma general, se puede pensar que el medio militante extrasindical, hoy en día dispuesto a poner su energía y su revuelta al servicio de las luchas de los trabajadores más explotados, sufre carencias que nos hacen pensar en el dominio, durante esta última década, de una cultura militante forjada en grupos como el DAL, *Droits devant* o AC![33]. Una cultura que, lejos de producir capacidad crítica, inteligencia colectiva, capacidad para reflexionar juntos sobre y en la acción, no ha hecho más que propagar un modo de acción estandarizado y esencialmente ruidoso, donde responsables autoproclamados, considerando no

33. DAL, (*Droit au logement*), *Droits devant!*, y AC! (*Agir ensemble contre le chômage!*) son asociaciones fundadas a comienzos de los años 90 por antiguos sindicalistas, intelectuales y militantes, vinculados a la defensa del derecho a la vivienda y la lucha contra la exclusión y el desempleo. *(N. del E.)*

tener que rendir cuentas a nadie, elaboran en *petit comité* las estrategias políticas de las que dependen esas acciones. Ciertamente, estas prácticas no han dejado de levantar críticas y oposiciones, pero únicamente han encontrado frente a ella una ola de radicalismo de principio, que se expresa en una cultura de «rechazo de la reivindicación» que, evidentemente, no tiene ninguna pertinencia desde el momento en que se entra en el terreno de los conflictos de trabajo.

El colectivo de solidaridad nació para permitir que las luchas en la empresa salieran de su aislamiento. Su creación se explica por las insuficiencias y las contradicciones de la acción sindical: un vacío pedía ser llenado. Algunas exigencias pedían una respuesta que los sindicatos solos eran incapaces de proporcionar. La existencia misma de una estructura de este tipo pone en evidencia las debilidades y las carencias de los sindicatos, sean estos tradicionales o radicales. ¿Hemos trabajado para los sindicatos? Una cosa es segura, no hemos encontrado una solución que permita a quienes quieren luchar prescindir de ellos. Nuestras relaciones con ellos son ambiguas puesto que, en el estado actual de las cosas, los sindicatos son los únicos, en las empresas tocadas por las luchas, que están en posición de recuperar el trabajo realizado y de hacer nuevos afiliados o militantes en sectores tradicionalmente difíciles para ellos. Pero, ¿lo conseguirán?

En el origen de estas luchas hay a menudo jóvenes militantes en conflicto con sus federaciones (y que

a menudo no tienen las ideas claras). La experiencia que hemos hecho juntos puede proporcionar materia de reflexión. Quedará sin duda un bagaje de experiencias, susceptible de estructurar una nueva generación de militantes de situación. Una vez que se ha descubierto que se puede pasar del tutor para pensar y actuar, muchas cosas se vuelven posibles. Es, probablemente, la parte más fecunda de la acción emprendida por el colectivo.

Con el fin de «el imperio del mal» al que hemos asistido en esta última década, no pocas teorías de la acción y la lucha han muerto. Fundar unas nuevas o encontrar las raíces de experiencias más antiguas, y más honestas, del movimiento obrero es sin duda una necesidad, pero una cosa continúa siendo indispensable: tratar en la práctica de abrir nuevas vías, ver sobre el terreno lo que es posible hacer en un momento dado en función de la relación de fuerza entre las clases y del estado de las luchas. Es probablemente desde esta perspectiva desde la que hay que leer la experiencia que hemos vivido.

Julio de 2002

La experiencia de los Colectivos de Solidaridad parisinos: Una nueva etapa

G. Soriano

Consideraciones acerca de las huelgas de Pizza Hut, de McDonald's y de Frog Pub's

Cuando en octubre de 2001 se desencadena una primera huelga en el establecimiento del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis se constituye un Colectivo de Solidaridad que permitirá que la lucha desemboque ciento quince días más tarde en una victoria y que también proporcionará apoyo a otras huelgas, en la Fnac, en el Virgin, en Eurodisney… La dinámica que emerge en esta ocasión no se agota con el fin de la huelga de los McDonald's, otro colectivo parcialmente escindido del primero se reconstituye en torno a la huelga de las mujeres de la limpieza en Arcade. El 4 de marzo de 2003, estas reanudan el trabajo después de una huelga de un año terminada en victoria[34].

El colectivo se reúne una última vez para redactar un breve balance de su actividad antes de dispersarse con todo el mundo agotado por la actividad militante sostenida durante los últimos meses. Entre

34. El colectivo de solidaridad ha elaborado un balance de esta huelga en un texto aparecido en el boletín *Info Luttes sociales* n° 45, también incluido en esta edición.

tanto, estalló una huelga en un Pizza Hut ubicado en el metro Bonne-Nouvelle a la que algunos de sus miembros acudieron a implicarse con los huelguistas.

Pizza Hut de Bonne-Nouvelle

La huelga comienza el 28 de febrero con la ayuda de los empleados del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis, situado a un centenar de metros. Los huelguistas son muy jóvenes e inexpertos —mucho más que estos últimos—, por lo que la ayuda prestada por los del McDonald's es muy valiosa. La UL CGT[35] del décimo distrito también les proporciona a su vez asistencia logística, pero el apoyo militante resulta débil. No obstante, al colectivo que dos años antes había apoyado la huelga del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis le cuesta trabajo reconstituirse. El comportamiento poco claro de la CGT tiene algo que ver, ¿se desea nuestra ayuda o no? Algunos compañeros interesados en tomar contacto ciertamente no son los seguidores más devotos de la CGT, pero les gustaría echar una mano a los huelguistas. De este modo se constituye un pequeño núcleo, formado por miembros de los colectivos que apoyaron las huelgas del McDonald's, en 2001, y de Arcade, seguidamente.

El motor de la huelga es, en primer lugar, la falta de respeto de la jerarquía hacia los empleados (uno

35. Unión Local (Union Locale en francés). La CGT francesa se organiza en secciones regionales que actúan agrupando sindicatos y secciones sindicales de una misma área geográfica. *(N. del E.)*

de los jefes tiene comportamientos que rozan el acoso y rezuman desprecio), pero también reivindicaciones acerca de los salarios, las condiciones laborales y la eliminación de todas las sanciones contra el personal.[36]

Aunque la huelga solo implica a una parte de los empleados —una veintena a lo sumo—, rápidamente lleva al encargado a cerrar el restaurante, que será ocupado en varias ocasiones por períodos relativamente cortos, aunque suficientes como para presionar al jefe y subir la moral de los huelguistas, que se relevan por turnos de la mañana a la noche frente al restaurante y a los que el apoyo y la presencia de los del McDonald's cercano ayudan a no tirar la toalla. La prensa —seducida por la serie de huelgas de los últimos dos años— se hace eco del movimiento y, por momentos, la dirección hace ademán de negociar.

La huelga se alarga pero no se desmorona, ya que un núcleo duro se mantiene firme y permite que la mayoría de los huelguistas resistan a las presiones que el patrón ejerce a través de las familias y de los amigos.

El 11 de marzo, los empleados del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis comienzan la huelga a su vez y, para empezar, ocupan su restaurante, el cual

36. He aquí sus reivindicaciones, según su folleto informativo: un aumento del 10 % de los salarios, una 13ª paga, el reembolso integral de los taxis para aquellos que regresan de noche, un servicio de mantenimiento distinto de la cocina y del servicio de mesas, una prima de renovación de zapatos y medias de 40 euros, doble paga desde la contratación por los días festivos trabajados, una mutua adaptada, el pago integral de los días de huelga más una prima salarial por regreso al trabajo y la anulación de todas las sanciones contra los asalariados.

enseguida se convertirá en el lugar de concentración de los militantes que habían participado en la huelga anterior. Rápidamente se emprenden acciones en común contra los restaurantes de las dos cadenas, como la ocupación de Pizza Hut y del McDonald's de Opéra —cuyos empleados demuestran una solidaridad relativa.

Más de una vez la dirección de Pizza Hut lleva a cabo intentos de reabrir el restaurante llamando a guardias de seguridad o a la policía, pero eso no acaba con la determinación de los huelguistas. De hecho, estos aprovechan el momento de la apertura para entrar por la fuerza en el restaurante y permanecer en él, solos, cara a cara con el alguacil y los guardias de seguridad.

La dirección termina por abrir una negociación, no sin haber intentado previamente, y en varias ocasiones, apartar a Abdel Mabrouki, a quien los huelguistas eligieron para representarlos[37]. El 28 de marzo de 2003, el comité directivo del restaurante y el representante de los huelguistas firman un protocolo de fin del conflicto. Estos últimos han obtenido: una bonificación de 30 euros al año para zapatos, el reembolso del taxi (para volver del trabajo por la noche) por valor de 15,24 euros, mallas a disposición, la construcción en el restaurante de una ducha y de una sala de descanso, la anulación de todas las sanciones impuestas desde la llegada del nuevo gerente —el 9 de enero anterior—, la conge-

37. Sobre esto puede leerse el testimonio de Abdel en su libro *Génération précaire*, Le Cherche-Midi (Paris 2004) pp. 109-110.

lación de los traslados durante un año y el pago del 50% del salario de los días de huelga (el resto será completado por las colectas organizadas en apoyo).

El acuerdo, hay que reconocerlo, está lejos de satisfacer todas las demandas reivindicadas, lo cual se debe principalmente a la falta de unidad de los trabajadores. Sin embargo, en general, los huelguistas parecen conformarse, incluso aunque algunos se muestren dispuestos a continuar para conseguir más cosas, fundamentalmente en lo que respecta al salario. El hecho de haber logrado algunas concesiones de la dirección, aunque sean limitadas, en la que ha sido su primera huelga, les permite volver con la cabeza alta.

Una parte de los huelguistas continuará manteniendo vínculos y mostrando solidaridad con los de McDonald's.

McDonald's de Strasbourg - Saint-Denis

Esta huelga, que comienza el 11 de marzo de 2003, dura un año, por lo que tan solo realizaremos una reconstitución esquemática sobre ella.

¿Por qué una nueva huelga trece meses después del final victorioso de la primera? Los empleados se enteraron que McDonald's Francia quiere cerrar su restaurante y que para ello ha colocado un «liquidador» como franquicia, que hizo lo necesario para reducir el número de empleados —pasando de cincuenta dos años antes, a una treintena en el mes de marzo— y alteró las cuentas para demostrar que el restaurante

no es rentable y poder justificar su cierre por razones económicas. No obstante, la gota que colmó el vaso fue la desaparición de productos y suministros seguida rápidamente por el despido de Tino, subdirector del restaurante y delegado sindical de CGC[38], quien había optado por oponerse a los tejemanejes de la franquicia y denunciar oficialmente la cuestión. Así es como dio comienzo la huelga y la ocupación.

Una vez ocupado el restaurante, la franquicia introduce un recurso judicial para obtener la evacuación de los locales, pero los huelguistas consiguen continuar con la ocupación —hecho extremadamente infrecuente cuyo mérito radica en los asesores jurídicos de la CGT—. El jefe tratará de responder por la fuerza en varias ocasiones (presencia impuesta de guardias, corte de suministro de agua e intento de cortar la electricidad), lo que tendrá como único resultado el refuerzo de la determinación de los ocupantes y la extensión del apoyo.

Esta ocupación tendrá un efecto decisivo en toda la dirección de la huelga. Inicialmente es, sin duda, un elemento de fuerza tanto en el plano de la acción concreta, ya que los empleados ya no están condenados a congelarse fuera durante meses, como dos años antes, como simbólica, ya que la decisión del tribunal es una forma de reconocer la legitimidad de la acción. Hubiera sido posible transformar estos locales ocupados en lugar de reunión para todas las luchas e iniciativas en curso, en París y en la región,

38. *Confederátion general des cadres*, una de las cinco confederaciones sindicales francesas.

pero los huelguistas parecen guiados por una gran prudencia y esta sugerencia formulada por el Colectivo de Solidaridad solo será aceptada a regañadientes y sin gran entusiasmo, y acabará cayendo en el olvido por falta de voluntad de los ocupantes.

Los huelguistas saben que deben prepararse para una huelga larga y dura, la dirección de McDonald's tiene buena memoria y ha decidido deshacerse del restaurante que representa un obstáculo para su estrategia, por lo que invierten mucha energía en mantener la ocupación. Sin embargo, aquí es donde aparece la otra cara de la moneda. Aquellos que en su día fueron los más activos, ahora pasan las noches en los locales y están agotados durante el día. Esta dificultad, añadida al hecho de que varios de los huelguistas se ven obligados a buscar trabajos para sobrevivir financieramente, restringe las energías disponibles para otro tipo de acciones, las necesarias para evitar que la huelga pierda visibilidad, pues fue la visibilidad la que dio fuerza a la huelga anterior al ir contra la imagen de McDonald's en pleno centro de una gran ciudad turística. Cada turista se convertía en un vector de difusión internacional por el mero hecho de dar a conocer la huelga a su alrededor.

Rápidamente aparecerá otro elemento de debilidad, la dificultad para ampliar el movimiento a los empleados de otros restaurantes de la cadena. Durante la huelga anterior, una de las actividades que más molestó a la dirección de McDonald's fue la agitación llevada a los demás restaurantes de la cadena, donde no faltaron los conflictos. Esta táctica hizo

posible asociar la expresión de la solidaridad hacia los huelguistas del McDonald's Strasbourg — Saint-Denis a las reivindicaciones relativas a problemas específicos de cada restaurante y acabó por empujar a las diferentes franquicias (mayoritarias en la cadena) a ejercer presión sobre la dirección de McDonald's Francia a fin de que solucionara el problema. Sin embargo, esta vez la tarea se revela mucho más difícil —o por lo menos así lo perciben los huelguistas. Los contactos establecidos en los primeros meses con los empleados de otros restaurantes que se acercaron a ellos para obtener apoyo —los de la avenida Parmentier (que pertenecen a la misma franquicia), así como también los de Montreuil, Saint-Cloud y Boulogne— no dieron muchos frutos. La voluntad de lucha se desvanece rápidamente, provocando la amargura de los huelguistas del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis. En otros restaurantes, anteriormente blanco de acciones conjuntas, los empleados más activos se han ido por su propio pie o han sido despedidos debido a su actitud agitadora. El resultado es que los huelguistas se sienten aislados y frente a una pared, lo que les lleva a encerrarse sobre sí mismos, convencidos de que no podrán llevar a cabo por sí solos el trabajo que no hace su sindicato.

Por el contrario, creen que pueden hacer claudicar a McDonald's Francia con algunos golpes de efecto bien orquestados, tales como el bloqueo repetido de la plataforma de servicios de LR, que suministra a los restaurantes de toda Île-de-France, o la ocupación del McDonald's de los Campos Elíseos,

el más grande de Europa. Sin embargo no se dan cuenta de que, de este modo, se vuelven dependientes de la buena disposición y de la disponibilidad del secretario de organización de la CGT, el único en poder suministrarles la infraestructura y el número de personas necesarias para estos bloqueos nocturnos —mientras que, en la anterior huelga, fue la «competencia» de otros apoyos lo que obligó a la CGT a activarse y a demostrar una apertura inusual.

Si bien la sección de comercio de la CGT no rehúsa ofrecer apoyo financiero, la ayuda de la confederación parece esta vez más modesta, como consecuencia de la menor visibilidad mediática de la huelga. Las recaudaciones efectuadas ante el restaurante continúan, así como las ventas de camisetas en todas las manifestaciones que salpican la primavera del 2003, pero la debilidad de las acciones de bloqueo de los restaurantes parisinos desencadena una espiral descendiente. Las citas del sábado, punto de encuentro entre los militantes, se hacen más escasas y las acciones se aplazan una y otra vez. Por ende, la dinámica de extensión ocurrida en 2001 y 2002 no puede darse, y el reducido Colectivo de Solidaridad tiene dificultades para llevar a cabo una acción eficaz de popularización del conflicto. Tanto es así, que a las estructuras locales de la CGT, que en los primeros meses aseguran una cierta presencia —dando a entender a los huelguistas que esta ayuda durará hasta el final, lo que por supuesto no ocurrirá, ya que estas estructuras son incapaces de una acción militante de larga duración—, no parece preocuparles su compe-

tencia. Los abogados del sindicato continúan con su estrategia jurídico-política en su rincón, informando de ello a algunos huelguistas pero casi sin vínculo con las acciones sobre el terreno. Se van a ver más de una vez en un dilema, obligados a hacer malabares entre las diversas instancias (abogados, estructuras de la CGT y Colectivo de Solidaridad) que trabajan cada una por su cuenta, con una notable falta de comunicación, a través de la implementación de estrategias diferentes, y a veces contradictorias. Al revés, una vez más, de lo ocurrido durante la huelga anterior, donde todos se reunían regularmente alrededor de la misma mesa, lo que neutralizaba las tendencias centrífugas. A los huelguistas, por otra parte, les cuesta reunirse y discutir entre ellos, haciendo que algunas de las decisiones colectivas sean poco transparentes y alimentando tensiones internas. Hasta tal punto que varios miembros del colectivo se preguntarán abiertamente más de una vez si la poca participación de los huelguistas no supone una forma de sustitución a la hora de hacerse cargo de la huelga.

Sin embargo, un núcleo duro de huelguistas resiste, mantiene contactos con los diferentes apoyos y, a veces, busca tejer redes con las luchas de otros sectores. Será así como los *intermittents du spectacle* se verán vinculados a las acciones de choque que exigen la presencia de muchos participantes.

La ocupación de los locales tiene otro efecto negativo, dado que McDonald’s Francia tiene suficiente aguante como para permitir dejar que la huelga se pudra: los últimos resistentes están encerrados en su

pequeño pueblo galo acorazado con folletos, carteles y pancartas, pero siguen siendo incapaces de socavar la imagen de la empresa y sobre todo los beneficios, que siguen acumulando de forma imperturbable.

Pero retomemos la secuencia de eventos. En la primera quincena, la huelga se desarrolla muy activamente: el apoyo aportado a los huelguistas de Pizza Hut no solo ha servido de entrenamiento a los del McDonald's Strasbourg — Saint-Denis, incluso antes del inicio de la huelga, sino que se ha vuelto recíproco y ha permitido que se reconstituya el núcleo duro del colectivo alrededor de activistas que apoyaron los conflictos anteriores. Esta dinámica continúa durante los meses de abril y mayo. Las UL IIº y Xº y la UD parisina de la CGT proporcionan un apoyo logístico y financiero muy valioso. Mientras tanto, el movimiento de los docentes y contra la reforma de las pensiones comienza a coger cuerpo y se multiplican las protestas. Serán oportunidades para que los huelguistas hagan un llamamiento a la solidaridad financiera de un movimiento que, compuesto en su mayoría por empleados del sector público, ve con simpatía la presencia en las manifestaciones de una lucha en el sector privado tan simbólica como la de McDonald's. La debilidad de estos vínculos se pone de manifiesto ante un observador cuidadoso: los contactos se concretan, a través de recaudaciones y ventas de apoyo, pero sin un compromiso solidario en la acción concreta, lo que da la sensación, ampliamente compartida, de que los huelguistas del McDonald's son «consumidores

de solidaridad», incapaces de establecer vínculos de reciprocidad.

El 23 de abril, los huelguistas de los Pubs Frog participan en la reunión del Colectivo de Solidaridad, acompañados por miembros de su comité de apoyo, para dar a conocer su recién iniciada huelga y tratar de ampliar dicho apoyo. Son muy dinámicos y desean llevar a cabo acciones conjuntas, teniendo en cuenta que comparten el mismo sector de actividad. El hecho de que su afiliación sindical (CNT-Vignoles[39]) sea diferente de la del McDonald's, no supone un problema para nadie. De hecho, la semana siguiente la colaboración se materializa en la participación conjunta en las manifestaciones del movimiento de la primavera, aunque la petición de apoyo económico se realiza por separado. Esta colaboración continuará hasta el verano, a través de acciones en común de los dos grupos de huelguistas y sus respectivos comités de apoyo, que en parte se solapan, y por la organización de algún concierto solidario, cuyos ingresos serán compartidos equitativamente. Estas acciones conjuntas que tienen como objetivo los restaurantes de las dos cadenas, en ocasiones muy cerca geográficamente, no gustarán a todo el mundo[40].

39. Uno de los dos sindicatos franceses que utilizan el nombre de la CNT francesa, este es el mayoritario. Se autodenominan sindicalistas revolucionarios.

40. Un secretario de la CNT-Vignoles, que había manifestado su hostilidad hacia la primera huelga de los McDonald's Strasbourg — Saint-Denis, percibirá como un ataque personal el bloqueo del McDonald's donde trabaja.

El arresto de Ryad, por desacato a un agente y rebelión, tras la ocupación del McDonald's de Boulogne el 30 de mayo hecha a petición de los empleados en huelga, será un golpe bajo al estado de ánimo de los huelguistas. Ryad será liberado después de treinta horas bajo custodia y será condenado tras el juicio, el 2 de julio, a pagar una multa.

Entre el verano y el otoño de 2003, la caída de los movimientos no hace sino aumentar la sensación de hastío y dificultad por demostrar el espíritu de lucha. Las acciones se hacen cada vez más aisladas, sustituidas por algunos bloqueos sorpresa de LR Services, donde los *intermittents* en lucha tomarán el relevo de un SO de la CGT que no siempre estará disponible.

En noviembre, la celebración del Foro Social Europeo en la región parisina permite reunir fuerzas suficientes para reanudar la presión a McDonald's Francia (incluyendo el piquete del restaurante de los Campos Elíseos) y para lanzar un día internacional de solidaridad con la huelga de Strasbourg — Saint-Denis. El éxito será más bien relativo, pero esto dará lugar más tarde a la idea de activar los contactos internacionales disponibles para obtener acciones de apoyo en otros países —lo que en los últimos meses de la huelga dará sus frutos en Colombia, Alemania e Italia.

Hacia el final del año, se retoman las acciones de bloqueo de los restaurantes del centro ciudad, poniendo fin a un largo período de abatimiento de los huelguistas. Esta recuperación se inscribe dentro de un período favorable para un cambio de las relaciones de fuerza en el sector comercial —el de las fies-

tas de navidad primero, y de las rebajas después—, pero también en un contexto de reanudación de las luchas en el mismo sector. Así, estallan varias huelgas en diciembre, algunas ganadas[41]. En la librería Flammarion del Centre Pompidou, los empleados exigen una decimotercera paga y la obtienen después de un mes de huelga (por repercusión, aunque dependiendo de otro empleador, los empleados de los vestuarios del centro se movilizan por el trabajo en domingo y los aumentos de sueldo); en Planet Hollywood, la huelga iniciada por aumentos salariales parece tomar ventaja de la relación de fuerzas favorable que genera la cercanía de las fiestas; en Chicago Pizza Paille, los empleados obtienen aumentos de alrededor del 10% para los salarios más bajos y del 5% para los salarios medios, así como mejoras en sus condiciones de trabajo; en Virgin, se organiza la solidaridad contra el despido de Cédric, delegado sindical de la CGT, por «intimidación moral hacia su superior» (dos concentraciones de apoyo tendrán lugar ante las tiendas y la sede); en Go Sport, tradicionalmente una empresa tranquila y bien enmarcada por los sindicatos a lo que ordene el jefe, la CGT perpetra un ataque inusual con ocasión de las elecciones sindicales, algo que preocupa a la dirección; en Pizza Hut, la huelga de los directores de restaurantes iniciada el 29 de noviembre por el despido de un supervisor no pierde fuelle y consigue el apoyo de muchos compañeros de equipo (esta

41. Estas son las informaciones y evaluaciones aportadas en el boletín *Infos luttes sociales* n° 68. *www.ac.eu.org/article.php3?i*

huelga inusual, claramente vinculada a la generalización de las condiciones de trabajo degradadas hasta unas categorías que hasta entonces parecían haberse evitado, muestra abiertamente que a los patronos poco les importa la fidelidad de sus cuadros ejecutivos, como el personal de mantenimiento, se ven condenados a ser desechados después de haber sido exprimidos como limones[42]).

Añadamos dentro del panorama que los *intermittents du spectacle* permanecen movilizados y tienen incluso suficiente energía para dar un empujón a otros trabajadores en huelga. Fue así como intervienen masivamente en la BNF[43], el 13 de diciembre, durante la inauguración de una exposición en presencia del ministro de Cultura, quien ha ayudado a los oficiales de seguridad de la empresa subcontratista, en huelga pero privados de piquetes por parte la justicia.

Al acercarse el primer aniversario de la huelga, las negociaciones con McDonald's Francia se reanudan y se intensifican. Y, después de 363 días de huelga, por fin podemos hablar de victoria[44].

---

42. Terminará en victoria después de 32 días de huelga. Los huelguistas obtuvieron la marcha atrás de todos los despidos (incluido el desencadenado por la huelga) y las medidas represivas y disciplinarias tomadas por la dirección. No hay sanciones ni rotaciones durante un año. También lograron el pago de los días de huelga a razón del 50 % y un prima de antigüedad anual de 500 F a partir del tercer año (*Infos luttes sociales* n° 70, 30 de diciembre de 2003).

43. Biblioteca Nacional de Francia. *(N. del E.)*

44. La parte final de este capítulo recoge los términos del balance de la huelga realizado por el Colectivo de Solidaridad en *Infos luttes sociales* n° 78.

Se consigue la salida de la franquicia que intentó hundir el restaurante y la llegada de una nueva que los empleados conocen y aprueban; la reincorporación de Tino en otro restaurante de la misma franquicia durante ocho meses, y luego de vuelta a Strasbourg — Saint-Denis; el pago de los días de huelga a razón del 35%; contrataciones adicionales cuyo número sigue indeterminado; garantías relativas a las condiciones de la reanudación del trabajo; no habrá nuevos gerentes y se favorecerá la promoción interna; los empleados seguirán ejerciendo un derecho de fiscalización sobre la contratación de nuevos trabajadores y sobre la organización de las planificaciones.

Sin embargo, no se hace ningún avance en el tema de los salarios ni respecto a las horas extras anteriores la huelga y no remuneradas, los empleados están considerando si el problema no podría resolverse de otro modo, llevando el caso ante la Magistratura del Trabajo, remontándose a los últimos cinco años. A pesar de estas reservas, podemos considerar que los empleados han ganado en los puntos esenciales que habían motivado la huelga[45].

Paralelamente a las negociaciones sobre el conflicto, cinco empleados (cuyo despido en octubre de 2001 había sido anulado tras 115 días de huelga) negociaron su salida a cambio de indemnizaciones sustanciales. Probablemente esta negociación fue relevante en la resolución favorable del conflicto, dada la fijación que McDonald's Francia había hecho

45. A las concesiones realizadas oficialmente hay que añadir un mes de vacaciones pagadas. La vuelta, prevista para el 29 de marzo, se hará en realidad el día 3 de mayo debido a las obras de renovación necesarias para reanudar la actividad.

sobre su caso (finalmente se retira la denuncia presentada contra ellos en el otoño de 2001); al hacerse abiertamente, a la vista de los otros empleados, no mermó la lucha a pesar de ser fuente de divisiones. La CGT sin duda culturalmente incapaz de dar la razón a los empleados que dejan un trabajo que no les satisface, prefirió guardar silencio sobre este punto de la negociación, incluso cuando todo estaba ocurriendo a la luz y en conocimiento de las partes involucradas.

El texto del acuerdo no fue entregado a los empleados después de la firma. El colectivo, por tanto, se planteó algunas preguntas, ¿El texto firmado era un protocolo de fin de huelga en su debida forma o bien un acuerdo entre abogados? ¿Una cláusula de confidencialidad impedía que los empleados obtuviesen dicho texto para hacer cumplir las cláusulas? Es evidente que tanto la CGT como los abogados prefirieron declarar en una rueda de prensa (es decir, reservar a los reporteros la primicia de sus informaciones) antes que informar directamente al conjunto de los empleados y a aquellos que les habían apoyado activamente durante meses. Pero esto es solo la consecuencia lógica de su conducta durante la huelga.

En su última reunión, el Colectivo de Solidaridad ha armado junto con algunos de los huelguistas un rápido balance donde se interroga acerca de su papel en la huelga, reconociendo abiertamente sus insuficiencias y sus fallos. He aquí un fragmento del boletín que expone una síntesis de este balance[46]:

46. Ver el comunicado completo en la página 175 *(N. del E.)*

«¿Cuál ha sido el papel del colectivo de solidaridad en apoyo a esta huelga?

- *Al igual que en las huelgas que la precedieron (primera huelga en McDonald's, Virgin, Fnac, Arcade, Frog, etc.), hemos intentado con nuestros reducidos medios, alterar la relación de fuerzas sobre el terreno. A veces hemos obtenido buenos resultados, especialmente cuando las franquicias han hecho presión a McDonald's para conseguir que los bloqueos dejasen de tomarlos como presas (y que la sede asumiese sus responsabilidades), o cuando McDonald's, después de pensar que los huelguistas estaban agotados, tuvo que pedir que nuestras acciones en sus restaurantes cesaran como condición previa a la reanudación de las negociaciones.*
- *El colectivo, a menudo fue visto por el sindicato como una espina clavada en el pie. No obstante, esta espina ayudó a que los huelguistas continuaran sintiéndose apoyados en momentos en que su sindicato hubiese tendido naturalmente a abandonarlos, como se ha podido comprobar infinidad de veces en otras huelgas. Su acción ayudó a la popularización de la huelga, a su proyección y a levantar el estado de ánimo de los huelguistas (que a veces lo necesitaban seriamente). Nunca alcanzó la magnitud de la actividad desplegada por el colectivo organizado durante la primera huelga, por razones que hemos tratado de identificar anteriormente. No pudo dar a la dinámica de la huelga la fuerza que a veces le faltó. De hecho, no podía sustituir a esta, tan solo podía apoyar y funcionar como amplificador, excepto cuando no había mucho que amplificar.*

- *A pesar de todas las debilidades que reconocemos abiertamente aquí para que otros no se desanimen en situaciones similares, cabe señalar que nada habría sido posible sin la tenacidad de los huelguistas. A veces dieron la impresión de no tener suficiente confianza en sí mismos y buscar consuelo en el sindicato, haciendo las veces de hermano mayor. Este no es capaz hoy de permitir que una huelga gane —y difícilmente habría apoyado la existencia de un colectivo heteróclito y dispar como el nuestro si no hubiera sido consciente de este hecho. Ello no impide que se haya abierto camino y desarrollado una justa desconfianza hacia ciertas estructuras de la CGT.»*

¿Qué decir acerca de la importancia de esta huelga? Ciertamente, igual que la primera, pudo beneficiarse de una popularidad casi «natural», relacionada con cierto antiamericanismo[47] y con el hecho de que McDonald's se ha convertido en el símbolo de la comida basura. Sin embargo, la cuestión clave no reside ahí. La existencia misma de esta larga huelga, como la precedente, es un ataque contra el modelo de gestión del personal de McDonald's, un modelo que hace escuela en el negocio de la comida rápida, pero que también desempeña un papel creciente en el mundo del trabajo en general. La solidaridad de equipo con la que juegan las direcciones de los restaurantes para obtener una disponibilidad y rendimiento máximos,

47. Aún siendo conscientes de la inexactitud que supone equiparar Estados Unidos con América, utilizamos este término tanto por rigurosidad en la traducción como porque creemos que expresa mejor las características de esta corriente de opinión (en tanto —ismo) que antiestadounidense. *(N. del E.)*

se ha convertido en solidaridad dentro de la lucha, ignorando las fronteras entre los estatutos. Y, más generalmente, es «la educación del trabajo» —entendida como el aprendizaje de la sumisión a las exigencias de flexibilidad de la compañía— la que muestra sus límites, cuando para muchos jefes esta parecía haber sustituido convenientemente el trabajo de puesta en vereda, antes llevado a cabo por el ejército.

Además de estos aspectos comunes a las dos huelgas sucesivas, existe otro específico. Oponiéndose a las artimañas del jefe, mientras afirmaban que, para funcionar correctamente, el restaurante necesitaba más mano de obra, los empleados plantearon sin rodeos el problema del poder dentro de la empresa. ¿Quién decide lo que es viable, esencial o útil para que el trabajo se ejecute correctamente? ¿Lo que significan concretamente las condiciones de trabajo aceptables? o ¿los objetivos a alcanzar en el marco de la compañía? Si el patrón ya no puede decidir hundir su propia empresa sin que sus asalariados se entrometan, ¿adónde vamos?

Los Pubs Frog de París
Una empresa «moderna»

Los cuatro pubs Frog de París —de estilo inglés, donde se sirve cerveza elaborada *in situ* en toneles y donde también se sirve comida para fidelizar a la clientela— se sitúan en la calle Saint-Denis, calle Saint-Germain-des-Prés, cerca de la Biblioteca Nacional y, el más importante y rentable, en Bercy Village.

Son parte de los siete establecimientos creados bajo el paraguas de la sociedad anónima Pubs Frog (los otros tres se sitúan en Toulouse, Burdeos y Lisboa). Aunque hagan firmar a los cocineros contratos que les imponen una cierta rotación entre pubs en caso de necesidad, los jefes se niegan a reconocer que se trata de una única empresa, para evitar una implementación sindical que promoviera las restricciones legales impuestas a las empresas con más de 50 empleados.

Estamos ante un caso de típica PME[48], donde la presión de los patronos se ejerce de manera fuerte y directa, mucho más que en el caso de las empresas donde impera una jerarquía burocrática. De ahí la brutalidad de los métodos de gestión del personal, e incluso, a veces, de los enfrentamientos. Y sin embargo estamos en el marco de un negocio «moderno», gestionado por dos jefes procedentes de una escuela de negocios, para los que el producto que venden tan solo tiene valor comercial. La clientela está en sintonía, estos pubs son frecuentados por consumidores en el pleno sentido del término —gente que viene a «pasar un rato tranquilo», «entre amigos», «para relajarse», y que generalmente no quieren «comerse la cabeza» haciéndose grandes preguntas y desde luego mucho menos sobre las condiciones de quienes trabajan en el lugar al que han venido a consumir—. Este fenómeno adquiere proporciones grotescas en noches de partido cuando los fanáticos del fútbol, atraídos hacia lugares por la presencia de pantallas gigantes, no tienen ojos ni oídos para nada más.

48. Equivalente a las PYMES españolas. *(N. del E.)*

Los cocineros trabajan en cocinas minúsculas (12 m² en el Café Frog de Bercy, que tiene 450 m² y donde cada día se sirven centenares de platos) e insuficientemente ventiladas. Sus sueldos son muy modestos, entre el salario mínimo para un lavaplatos y 1200 euros para un cocinero o jefe de cocinas. Sus horas de trabajo y la atribución de días festivos están a disposición del patrón y se imponen sin discusión. No hay máquinas de fichar, lo que permite olvidar el pago de las horas extra. La asignación oficial de puestos en función a las cualificaciones no es respetada como se refleja en los contratos de trabajo. Cuando se ven obligados a terminar su servicio demasiado tarde para coger el último metro, los costes del taxi no son reembolsados, aun cuando todos viven en las afueras. No hay guardarropa para ellos, por lo que se tienen que cambiar en las mismas escaleras —excepto si deciden no cambiarse— y las condiciones de higiene no mejoran el panorama.

De todo esto se entiende, por encima de todo, una cosa y no es otra que a pesar de su aire afable, a estos jefes modernos les importa un rábano los hombres cuyo trabajo explotan, pero también los consumidores cuya billetera explotan; unos y otros son solo piezas de la máquina que genera ganancias.

Y, frente a camareros, en su mayoría británicos, muy felices de haber encontrado trabajo en un ambiente cultural familiar, y cocineros tamiles contratados según procedimiento étnico, hablando mal o nada francés, vulnerables como todos los inmigrantes que se ven obligados a hacerse un hueco en

una sociedad de acogida no tan acogedora, sin duda piensan que no tienen de qué preocuparse…

Los primeros signos de una voluntad de lucha

A mediados de noviembre de 2002, algunos cocineros de los pubs Frog entran por primera vez en contacto con la CNT-Vignoles, inicialmente con vistas a organizar cursos de francés para extranjeros. Aún así, en aquella época también buscaban un sindicato para protegerse y se informan en la CGT, en SUD y en la CNT-Vignoles. En enero de 2003, algunos estudiantes de la Universidad de París VIII implementan clases de alfabetización en beneficio de empleados extranjeros de la restauración y la limpieza en los que participan tres cocineros del Frog. Este núcleo es el que dará lugar al comité de apoyo. Las clases se mantendrán hasta el estallido de la huelga en abril.

Los cocineros de los Frog son todos contratados en la comunidad Tamil por un hombre de la misma procedencia que desempeña un doble papel. Por un lado agente contratante, brazo derecho de los jefes y propietario, al parecer, de acciones en la empresa, pero por el otro desempeña el papel de enlace entre estos y los cocineros. Él es quien administra los horarios de trabajo, quien controla los retrasos y recoge las sanciones y quien da su parecer sobre las peticiones de aumentos de sueldo. Al ser el único empleado Tamil de Frog que habla francés con fluidez, también adopta constantemente el rol de mediador. Cuando los cocineros tienen algún problema, los jefes solo

aceptan discutir si es en su presencia, o incluso, en ocasiones solo con él. Pero también es el interlocutor obligado del que dependen los cocineros, hasta el punto que acabaron por designarlo como delegado.

Sin embargo, varios cocineros empiezan a considerar una forma de defensa colectiva —inicialmente para protegerse del mediador más incluso que del jefe— y se adhieren a la CNT-Vignoles. En febrero son tres y dos meses después, en abril, más de veinte. La primera intervención del sindicato se traduce en una visita anunciada del inspector del trabajo en el pub de Bercy Village, que no tendrá ningún efecto. A esta le sigue una serie de incidentes entre el jefe y los cocineros que aumentan la tensión hasta el punto de que 31 cocineros son apercibidos entre el 5 de marzo y el 16 de abril.

Por su parte, la CNT-Vignoles comienza los procedimientos para informar a la dirección acerca de la designación de un delegado y para hacer reconocer la existencia de secciones dentro de la empresa. La idea es que hay que obtener el reconocimiento de la unidad económica y social de los cuatro restaurantes y organizar elecciones sindicales. El jueves 10 de abril, el agente de contratación, convertido en delegado y portavoz de los cocineros, es despedido. Los empleados, valorando que no se le debería permitir al jefe actuar impunemente, sumen su defensa a pesar de no ser su amigo.

Por tanto, el domingo 13 de abril la huelga es aprobada por unanimidad. El lunes 15, un cocinero que se negó a hacer un trabajo que no correspon-

día a la cualificación marcada en su contrato, se vio avisado con suspensión de empleo y sueldo que se convertirá en despido unos días más tarde.

Los cocineros no conocen más que el trabajo, no tienen experiencia de lucha en Francia, es su primera afiliación y su primer golpe. Tienen pocos medios para valorar la forma que podría adoptar la huelga, lo que es posible y legal hacer y no saben la capacidad real del sindicato para apoyarles. Deben conformarse con las explicaciones imprecisas y algo fanfarronas de la CNT-Vignoles, que pretende darles la impresión de ser capaz de vencer las resistencias del patrón en un santiamén.

Por otra parte, no pueden contar con el apoyo de otros empleados porque la división clásica entre el personal de sala y el personal de cocina, en este caso, está reforzada por la división étnica, establecida y explotada por los jefes, entre camareros británicos y cocineros tamiles. Una división que estos últimos no sabrán superar ni al principio de la huelga ni después, durante todo el conflicto, los camareros les serán mayoritariamente hostiles. Aun así también es cierto que el carácter étnico de la movilización de los cocineros es lo que va a permitir que la huelga nazca y se mantenga en un cierto grado de cohesión, por lo menos durante unos meses.

Unos inicios ofensivos

El 16 de abril la huelga se hace efectiva y participan 28 de los 29 cocineros de la franquicia. Si bien el elemento desencadenante es el despido abusivo

del responsable de las cocinas, las reivindicaciones se convierten en la cuestión en juego. Los huelguistas acuerdan exigir: el cese de los procedimientos para el despido y la cancelación de todas las sanciones; el cumplimiento de los contratos de empleo; mejores condiciones de salud y seguridad (retretes separados de los de los clientes, duchas, armarios separados de las provisiones, etc..); el pago de las horas extras cuando no pueden ser evitadas; elecciones de los delegados de personal en los cuatro restaurantes parisinos; que se respete el derecho a vacaciones pagadas; el reembolso completo del abono de transporte; una prima para los empleados que salen del trabajo después de la medianoche; un aumento del 100% para el trabajo nocturno; una decimotercera paga; el acceso al aporte patronal; una mejor organización del trabajo minimizando cortes durante la jornada y permitiendo el regreso por la noche en transporte público; el aumento de los salarios y el respeto a la libertad sindical.

Desde el primer día, el jefe muestra cual va a ser su postura. No hay nada que negociar, pueden quedarse el tiempo que quieran delante de los restaurantes, no le importa. Obviamente, no se imagina que la huelga podría interferir en sus negocios, cree que estos extranjeros que no saben nada acerca del derecho francés nunca darán la talla. Durante la primera semana, se obstina en esta posición de cierre total y, convencido de actuar con la ley de su parte, rápidamente apela ante el tribunal. Efectivamente, obtiene una orden destinada a prohibir a la CNT-Vignoles y a los huelguistas entrar en los restaurantes y bloquear el acceso.

Los huelguistas se dan cuenta rápidamente de que una difusión regular de folletos y simples piquetes delante de los restaurantes no bastarán para ganar contra un patrón que rechaza cualquier negociación. Ciertamente, los clientes cogen las octavillas, pero siguen entrando para consumir bebidas y, pronto también, comidas, ya que desde el segundo día, el jefe comienza a reemplazar a los huelguistas haciendo trabajar a los camareros en las cocinas y acto seguido, haciéndoles contratos indefinidos.

Los huelguistas buscan entonces otros medios para bloquear el funcionamiento de los pubs. La CNT-Vignoles se niega a entrar en los establecimientos debido a las órdenes judiciales que le prohíben el acceso. Se debate acerca de bombas fétidas y otras acciones de refuerzo, pero sin seguimiento. Empiezan a surgir las primeras dudas sobre el verdadero poder del sindicato.

En este contexto los huelguistas deciden hacer un llamamiento al colectivo que apoya la lucha de los McDonald's. Algunos se presentan en su reunión del 23 de abril. El 1 mayo, se concreta un principio de colaboración por la presencia común de Frog y de McDonald's en la manifestación, seguida por la invasión del pub de Bercy por parte de unas 60 personas contactadas durante el cortejo — la operación se cortará en seco rápidamente debido a la agresividad de los camareros y de la indecisión de los huelguistas, que no entendieron el sentido exac-

to de las ordenanzas. El sábado, 3 de mayo, después de una breve reunión conjunta, Frog y McDonald's se asocian, y acompañados de muchos apoyos, ocupan primero el pub de la calle Saint-Denis —donde se dan algunos enfrentamientos con el jefe y algunos camareros, un golpe bajo para el primero— y seguidamente bloquearán el McDonald's de Les Halles, frente a la fuente de los Inocentes.

Los huelguistas tienen la moral alta y desearían mantener su impulso, pero el domingo 4 en la reunión del SHRT[49], cuyo secretario está ausente[50], miembros influyentes de la CNT-Vignoles insisten para que no entren en los restaurantes, invocando el riesgo de multas a las que recurrirían las ordenanzas del tribunal.

El miércoles 7, después de la reunión conjunta con los huelguistas del McDonald's, el pub de la calle Saint-Denis es objeto de una nueva ocupación y el jefe, más agresivo que nunca, encierra en el pub a clientes, huelguistas y apoyos hasta la llegada de la policía. Esta no sólo impone la apertura de las puertas y negocia una salida sin enfrentamientos, sino que, irritada por ser molestada con tanta regularidad por un jefe que juega la carta de la intransigencia, presiona a su vez, para que inicie las negociaciones. El jefe asegura estar dispuesto y promete a los huelguistas pronunciarse al día siguiente, pero luego no hará nada.

49. Sindicatos de Limpieza y Restauración de la CNT- Solidarité ouvrier *(N. del E.)*.

50. Parece ser que dimitió tras la ocupación del McDonald's de Les Halles la noche anterior y que la dimisión fue rechazada.

Las diferentes lógicas se hacen evidentes

Los huelguistas quieren mantener la presión para empujarle a negociar. La CNT-Vignoles acepta su punto de vista y decide llevar a cabo una nueva ocupación el 8 de mayo, calle Princesse, al término de la cual el patrón se compromete por escrito a abrir las negociaciones.

Fue durante esta ocupación cuando la CNT-Vignoles evitó llamar a apoyos que no fuesen cenetístas, por primera vez se manifestó abiertamente la guerra dentro de la CNT-Vignoles entre clanes deseosos de controlar la huelga[51]. También se hace especialmente clara la estrategia de máxima visibilidad de la organización: despliegue de banderas, muestra de chapas y autoadhesivos, octavillas invitando a contactar con la CNT-Vignoles.

Durante todo el conflicto, y sea cual fuera el clan dominante por aquel entonces, se verá que la

51. Uno de los factores que más ha obstaculizado esta huelga es el enfrentamiento, en el seno de propia la CNT-Vignoles, entre clanes rivales que arreglan cuentas por huelga interpuesta y cuyos huelguistas lo pagan sin entender la mayoría de las veces lo que está pasando. Estos enfrentamientos entre individuales cobran, dentro de una pequeña organización como la CNT-Vignoles, una importancia que no pueden tener en una organización más importante funcionando en base a un modo burocrático clásico. A falta de debates políticos explícitos, antes los cuales todo el mundo recula, que podrían aclarar las divergencias de análisis o de táctica que envuelven estos enfrentamientos estas divergencias son tratadas bien como tantos otros «problemas de funcionamiento», invocando estatus que cada uno interpreta a su manera, bien como diferencias «ideológicas» sin vínculo directo con las situaciones concretas de lucha —el último ejemplo hasta la fecha es la oposición supuesta entre sindicalistas revolucionarios y anarcosindicalistas—.

CNT-Vignoles utiliza la huelga más para aumentar su visibilidad que para poner la organización a su servicio. Esta es la diferencia esencial entre su lógica y la del colectivo de solidaridad, el segundo se constituyó alrededor de los huelguistas y tiene el único propósito de ayudarles a ganar.

Sin embargo, esta estrategia de la visibilidad tiene un precio: el sindicato se convierte rápidamente en la presa de los cobradores de deudas y de los policías encargados de hacer cumplir las órdenes del tribunal, lo que convierte toda ocupación en un peligro, ante el riesgo de fuertes multas. Esto fue lo que hizo que la estrategia fuera rápidamente una desventaja en la acción sobre el terreno. La CNT-Vignoles no puede exponerse sin correr riesgos financieros, pero si resulta que se muestra poco, sus militantes ya no están suficientemente motivados para acudir a la escena del enfrentamiento. Así es como muy pronto podrá contarse con los dedos de una mano el número de cenetístas que decidirán comprometerse con un apoyo regular a la huelga.

Las diversas promesas de negociación sacadas al jefe con la presión se desvanecieron en seguida, y parece que, desde el momento en que el trabajo es asegurado por otros, las «acciones serias», como dicen los huelguistas, son el único medio para obligarle a sentarse en la mesa de negociaciones. En este contexto, las divergencias en los métodos entre el colectivo de solidaridad y CNT-Vignoles se hacen más evidentes, y los huelguistas se ven afectados. Pese a la insistencia para que se establezcan reuniones conjuntas entre huelguistas, colectivo y sindicato, la CNT-Vignoles tratará evitarlo por todos los medios posibles.

El 10 de mayo la primera reunión de negociación no da resultados, y por la noche el pub de Bercy es invadido de nuevo. En esta acción se produce un incidente tras el cual un camarero denunciará a dos huelguistas. Algo que servirá de pretexto al jefe para despedir por falta grave a un tercer cocinero.

El 16 de mayo, tres huelguistas son convocados por el TGI[52] tras la acción de los piquetes. En este momento surgió la idea de solicitar al juez una mediación. El principio es aceptado por ambas partes y el abogado y la CNT-Vignoles hacen saber que ello implica suspender cualquier acción contra los restaurantes. Sin embargo, en el mismo momento, los huelguistas están planeando una nueva ocupación, que esta vez quisieran hacer durar por lo menos tres días. La tarde del 23 de mayo, los huelguistas, los miembros de la CNT-Vignoles y los grupos de apoyo, sitian el restaurante de Bercy. Hacia las 22h el secretario de la SHRT decide marcharse, llevándose a los miembros de la CNT-Vignoles, por lo que a los huelguistas y los grupos de apoyo solo les queda seguirles, y el local es evacuado bajo la amenaza de intervención de la BAC, todo ellos sin que se tenga en cuenta la opinión de los huelguistas.

El 5 de junio, el Presidente del tribunal realiza un balance sobre la mediación y, ante la falta de resultados, el abogado de la CNT-Vignoles pide una prolongación que se concede hasta el día 18. A partir de este momento, se instaura una especie de *modus*

52. *Tribunal de Grande Instance*, en Francia son el primer escalón del derecho común *(N. del E.)*.

vivendi: las ocupaciones se suspenderán hasta el final de la mediación y los esfuerzos se centrarán en asegurar una presencia activa y regular ante los pubs, con el objetivo de popularizar la huelga a través de folletos y, sobre todo, de disuadir a los clientes de entrar y consumir. Sin embargo, tanto los huelguistas como los apoyos solidarios expresarán con regularidad el deseo de volver a acciones más duras.

Una pequeña huelga en un gran movimiento

Durante largas semanas, el movimiento contra la «reforma» de las pensiones sirve como telón de fondo a la huelga. La baja presencia del sector privado en este movimiento da una visibilidad inesperada a las pequeñas huelgas en curso. La presencia de los huelguistas de Frog y McDonald's es recibida con buenos ojos en las manifestaciones. De alguna manera parece materializar la tensión unitaria del movimiento y su capacidad para ampliar su horizonte a las demandas de otros sectores del mundo del trabajo más explotados, y en particular a la lucha contra la precariedad.

El colectivo de apoyo alienta a los huelguistas del Frog a explotar estas oportunidades y así darse a conocer, reflotando su caja de resistencia. Los manifestantes, estando la mayoría en huelga en ese momento, deciden organizar en cada manifestación, en un punto estratégico de la ruta, venta de bocadillos y bebidas, acompañada de la difusión de panfletos. Serán ocasiones particularmente enriquecedoras de encuentro y popularización de la lucha que darán la sensación, casi física, de participar en una amplia lucha común

a partir de una posición específica, y que tendrá para los huelguistas tanto como para los grupos de apoyo, el placer del esfuerzo compartido por un resultado concreto e inmediatamente tangible.

El martes 27 de mayo se organiza una manifestación de los centros escolares en lucha que parte de la Place d'Italie y, ante falta de tiempo y de brazos, el colectivo de solidaridad y los huelguistas deciden hacer una simple difusión de folletos y una colecta de solidaridad en un punto estratégico, uniéndose después al desfile. A medio camino, militantes de la CNT-Vignoles del hospital Pitié-Salpêtrière nos acompañan agitando sus banderas. Más tarde nos dirigiremos a la Bolsa de trabajo, a la asamblea de los establecimientos en huelga de Île-de-France, donde un huelguista consigue tomar la palabra.

El agotamiento del movimiento contra la reforma de las pensiones no terminará por completo con los intentos de unión con otras luchas. En julio y agosto, miembros del colectivo participarán en las asambleas de la «comisión de interpro» de la coordinación de *intermittents du spectacle* y en algunas de sus acciones (en la playa de París y la pirámide del Louvre) tratando a su vez de implicarlos en la lucha de los Frog. No obstante, el éxito fue limitado: una noche de agosto una quincena de *intermittents* y de profesores entrarán en el pub de Bercy Village para llevar a cabo el papel de consumidores descontentos con las condiciones de trabajo infligidas a los cocineros y deseosos de obtener explicaciones por parte del jefe. La operación, difícil y no del todo satisfactoria, no se repetirá.

Un enorme patinazo sindical

La tarde del 27 de mayo, el secretario del SHRT de CNT-Vignoles, quien asistió al discurso del huelguista en la asamblea general de los establecimientos en lucha, se dirige a los trabajadores en huelga, al margen de la asamblea, para manifestarles su desaprobación y su enojo. A pesar de mostrarse bastante sorprendidos, no le prestarán mayor atención. Sin embargo al día siguiente descubrirán algo increíble, de la boca del propio patrón, irradiando felicidad, se enteran de que el secretario de la SHRT lo llamó para hacerle saber que la CNT-Vignoles había desacreditado a su delegado y su abogado y que ya no cubre la huelga. ¡Y esto, teniendo en cuenta que la mediación sigue en curso!

Los argumentos dados por el secretario[53] para justificar un acto del que es difícil encontrar antece-

53. Después de haber reprochado «la anulación pura y simple por parte de los huelguistas (por haberse reunido sin informar al sindicato) de la reunión de la sección con vistas a la negociación», prosigue: «A la hora prevista de dicha reunión formaron un séquito de huelguistas (no identificados como CNT-Vignoles) en la manifestación del 27 de mayo, detrás de un cartel del comité de apoyo y difundiendo los folletos de este. [...] La misma noche intervenían en la asamblea general interprofesional en la Bolsa de Trabajo, introducidos por el mismo comité de apoyo.» Acto seguido viene la conclusión lógica: «A partir de este momento, la sección que ya no opera en el marco de la CNT-Vignoles y, mientras niegue toda la estrategia sindical definida colectivamente, el SHRT-RP rechaza ser el «juguete» de un comité cuyo único objetivo es el activismo a todo precio y el antisindicalismo». La responsabilidad de las tensiones es rechazada en bloque en un comité de apoyo responsable de «una manipulación omnipresente que convierte el trabajo de coordinación de la lucha en algo muy pesado y casi imposible de gestionar». Ni una palabra sobre el hecho de que esta gestión ha consistido en evitar toda discusión común entre huelguistas, apoyos y sindicato sobre los medios para ganar la huelga.

dentes, incluyendo a los sindicatos institucionales, muestran claramente que el objeto de esta ira es el hecho de haber visto cómo se ponía en cuestión el monopolio que se ejercía sobre la organización de la huelga, y que el comité de apoyo, como responsable (dado que los huelguistas solo pueden ser una masa que manipular…), es visto como un competidor. En otras palabras, el secretario está imbuido hasta tal punto por la lógica grupuscular, que se imagina que esta es también el motor de un colectivo constituido en realidad por individuos de opiniones y pertenencias muy dispares, unidos por una voluntad común: ayudar a ganar la huelga.

Sin embargo, en seguida, varios miembros de la CNT-Vignoles se posicionan en contra de este escándalo. El secretario del SHRT es apartado de sus funciones, las piezas del caso son recuperadas por la oficina confederal y el seguimiento de la huelga se confía al sindicato «interco» de la región parisina, según un procedimiento de emergencia. Poco a poco la situación se destensa entre el colectivo y la CNT-Vignoles gracias a los esfuerzos realizados por una y otra parte, y vuelve a ser posible un mínimo de trabajo común con los huelguistas. Aún así, y pese a que se mantenga cierta norma de transparencia recíproca, el ambiente de camaradería y confianza habrá desaparecido. Sin lugar a dudas, en el seno de la CNT-Vignoles, el colectivo es ahora percibido y tratado por (casi) todos como una fuerza competidora con la cual es necesario tratar, se quiera o no. Por lo tanto, aunque las facciones se vuelvan a juntar, esto no im-

pide que el episodio haya tenido efectos muy negativos. Por encima de todo, en el estado de ánimo de los huelguistas, que acaban entendiendo claramente los límites de la ayuda que pueden esperar de su sindicato (lo que, por otra parte, no parecerá preocupar demasiado a muchas figuras de la CNT-Vignoles). Pero también sobre el compromiso de los militantes cenetístas en la lucha. La información sobre la huelga circulará ahora con mayor dificultad dentro de la CNT-Vignoles[54] y siempre serán los mismos escasos militantes los que se dejarán ver en los piquetes, algo que las vacaciones de verano no hará sino empeorar.

Lucha jurídica y lucha sobre el terreno: una articulación conflictiva

Para cuando la mediación termina a mediados de junio, sin haber producido ningún resultado concreto, el movimiento contra la reforma de las pensiones se ha apagado y se acerca el verano, es decir, el período más favorable a la ampliación del apoyo a la huelga ha pasado. Esto demuestra que, efectivamente, la mediación ha tenido un efecto desmovilizador.

54. Su web permanecerá muda sobre la evolución de la lucha durante varios meses, y *le Combat syndicaliste* se conformará con publicar de vez en cambio informaciones muy generales a pesar de que los boletines, redactados semana tras semana por el colectivo de solidaridad, son regularmente enviado a los miembros de la CNT-Vignoles presentes en las reuniones comunes. Si a esto le añadimos que los pocos militantes de la CNT-Vignoles que intentan paliar este déficit proponiéndose para asumir esta tarea se encuentran aislados y marginados, podemos hablar sin exagerar de black-out organizado.

Del lado de la CNT-Vignoles, tras el declive de la estrategia de visibilidad de la organización y el relevo en el seguimiento de la huelga, se produce un giro y la acción legal toma definitivamente ventaja sobre la acción de terreno. Los objetivos son tres: reconocimiento de la legitimidad de la huelga reclamando ante la Magistratura del trabajo el pago de las horas extras no remuneradas; reconocimiento, por parte de los tribunales de primera instancia, de la unidad social y económica de la empresa, obligándola por tanto a celebrar elecciones de delegados representantes; y defender a los empleados contra a los que se ha sancionado (advertencias, despidos, quejas durante las ocupaciones)[55]. Sin lugar a dudas, el abogado es competente y lo ha demostrado durante el transcurso de otros conflictos. Sin embargo, el problema crucial reside en que la estrategia jurídica, en lugar de acompañar las acciones sobre el terreno y adaptarse progresivamente a la modificación de las relaciones de fuerza[56], se convierte a partir de entonces –para la CNT-Vignoles– en la única dimensión ofensiva.

Mientras tanto, el colectivo, ante el diagnóstico de que las posibilidades de popularización se reducían, decide a principios de julio simplificar la organización de los piquetes: se fija una cita cotidiana en una ubicación del centro (plaza de Châtelet) y se seleccio-

55. En paralelo se llevan a cabo iniciativas para tratar de hacer que intervengan otras autoridades (Inspección de Trabajo, Asociación Nacional de Prevención del Alcoholismo, Servicios de Control de Higiene), aunque sin resultados.

56. Opinión que parece compartida por el propio abogado de la CNT-Vignoles (Véanse sus motivos en la transmisión del balance de la lucha en Radio libertaire, el 12 de enero del 2004).

na el objetivo de la tarde en función del número de asistentes. La (casi) ausencia de la CNT-Vignoles en el piquete, a excepción de dos o tres militantes convencidos, y la no circulación de información dentro de la organización son ahora hechos dado del conflicto. La cuestión de la continuidad de la movilización durante el verano, donde las fuerzas militantes están dispersas pero las que quedan están también más disponibles, es objeto de nuevas discusiones.

El clima de las relaciones con la CNT-Vignoles parece mejorar, solo porque el colectivo no vuelve a poner en cuestión ni el monopolio del sindicato sobre la negociación[57] ni la gestión de las actividades jurídicas. Se lleva a cabo, *de facto*, un reparto de tareas en el cual nos es reservado el trabajo de campo, que en cualquier caso la CNT-Vignoles era incapaz de asumir. Pero el problema era que, por evitar una ruptura con el sindicato en la que la huelga hubiese pagado el pato injustamente, debíamos aceptar, a regañadientes y más o menos conscientemente, subordinar la acción sobre el terreno a la acción jurídica, mientras que, para ganar la huelga, lo necesario hubiera sido lo contrario. Una subordinación tanto más inoportuna desde que la CNT-Vignoles nunca remitió fotocopias de los documentos provenientes de los tribunales o del abogado, ni de los ordenamientos, indispensables, sin embargo, para poder argumentar con la policía en los piquetes.

57. La persona que ha llevado durante todo el conflicto el rol crucial de traductor y consejero de los huelguistas ha sido apartado de la mediación por el representante de la CNT-Vignoles, que no soportaba su presencia. Esto significaba, en realidad, prohibir a los huelguistas todo control sobre el contenido de la mediación.

El esfuerzo constante de apoyo financiero

La venta de bocadillos y de bebidas en las manifestaciones del movimiento de mayo y junio llenó eficazmente la caja de la huelga durante unas semanas, pero enseguida fue necesario encontrar otros recursos. En total se recaudaron unos 14000 euros a través de los cheques llegados tras la distribución de folletos, las colectas realizadas regularmente en los piquetes —donde a veces los transeúntes manifiestan su solidaridad con un billete, o incluso un cheque—, las comidas servidas en la Rôtisserie (un pequeño local asociativo a disposición de los colectivos a través de cuotas) durante varias noches de apoyo a los huelguistas y algunos conciertos de apoyo organizados a partir del verano, explotando los contactos y el conocimiento adquiridos en el apoyo a huelgas anteriores. Por su parte, la CNT-Vignoles cubre los gastos de abogado y del seguimiento jurídico y, en los últimos meses, paga a los huelguistas el dinero procedente de las suscripciones de sus sindicatos.

Sin embargo, el conjunto de todas estas sumas dista mucho de cubrir las necesidades mínimas de una veintena de huelguistas durante varios meses. Algunos de ellos se ven abocados, pues, a encontrar pequeños empleos temporales para hacer frente a los gastos más urgentes, lo que reduce su participación en la toma de los piquetes de la huelga. Hasta tal punto que, para evitar cualquier riesgo de «sustituismo», el colectivo de solidaridad se ve obligado a establecer

una regla clara: ningún piquete deberá celebrarse sin, por lo menos, un huelguista presente. De este modo ocurrirá más de una vez, en la recta final de la huelga, que el grupo de apoyo presente en la cita se marche tras un simple momento de intercambio.

El paciente «trabajo» de organización de los piquetes

El agotamiento del movimiento contra la reforma de las pensiones, que reduce la visibilidad de la huelga, vuelve a centrar los esfuerzos de los huelguistas y del colectivo en los pubs en busca de una acción de presión más constante sobre la clientela, invitada a demostrar su solidaridad renunciando a entrar y comer en dichos lugares. El pub Frog más grande y rentable es el de Bercy Village, por lo que se convierte en nuestro principal objetivo, elegido cada vez que somos suficientes personas para asegurar un piquete eficaz por la noche. Este inmenso pub tiene dos entradas: una que da a un parque, poco frecuentada, y otra que da a la «ciudad» —la vía bautizada como «patio Saint-Emilion» y considerada privada, por los propietarios y los responsables de la seguridad, por lo que se creen autorizados a prohibirnos la difusión de información—. Esta entrada se convertirá en una apuesta de resistencia frente a los jefes del pub, pero también frente a los responsables de la seguridad. Unos y otros no dejarán de recurrir constantemente a oficiales de seguridad y policías para tratar de contrarrestar nuestras intervenciones con los clientes que

quieren entrar. Constantemente objetaremos que estamos actuando en el contexto de un conflicto laboral, que si hay algún «conflicto» es, en primer lugar, por los propietarios negreros que rechazan toda negociación, y que el camino, supuestamente privado, es, de hecho, público. Este «trabajo» requiere una gran perseverancia, porque cada tanto conseguido una noche puede ser cuestionado al día siguiente. Aun así, resulta también estimulante ya que, aparte de la riqueza del cuadro que se esboza con la variedad de reacciones de los clientes a los que interpelamos, nos obliga a jugar hábilmente con las dudas y contradicciones del campo de contrario. Poco a poco ganamos el derecho de quedarnos en el lugar, empujando incluso los propios límites de la legalidad.

Hacia el final del verano, es evidente que el esfuerzo ha dado frutos también en la relación de fuerzas, este restaurante, hasta ahora entre los más concurridos de la «ciudad», está prácticamente desierto. Hasta el punto que durante las negociaciones finales el jefe se quejará de haber perdido unos 500000 euros en volumen de ventas.

El pub Frog cercano a la Biblioteca Nacional, frecuentado principalmente al mediodía por los empleados, y el de Saint-Germain-des-Prés, situado en una pequeña calle poco frecuentada, serán objeto de nuestros esfuerzos de disuasión mucho menos a menudo que el de la calle Saint-Denis, frecuentado por una clientela de habituales que simpatizaba con los jefes, pero también por turistas, jóvenes *hipsters* y algunos vecinos. Las reacciones a menudo hostiles

de los clientes habituales son compensadas en gran medida por la solidaridad expresada por los otros, pero también por los transeúntes y residentes de un barrio entre los más heterogéneos y animados de París. Los empleados de una empresa cercana, que acudían ocasionalmente al pub, deciden hacer boicot colectivamente. Dos copropietarios del edificio que alberga el pub nos hicieron partícipes de las molestias que causaba (inundación de sótanos, subida de cucarachas, ruidos nocturnos, etc.) e intentamos llevar las quejas presentadas por ellos a las autoridades de control de la higiene.

También hay que tener en cuenta los contactos realizados en Toulouse, Burdeos y Lisboa para organizar difusiones de folletos y pegadas de carteles alrededor de los pubs Frog de esos lugares. El cocinero del pub de Burdeos sacó provecho para obtener un aumento.

El jefe encuentra la grieta

Paralelamente la actitud del jefe se endurece, más adelante se entendió por qué. A diferencia de la CNT-Vignoles, no se conforma con gestionar el conflicto en el plano jurídico. No sólo continúa recurriendo a la policía y la seguridad privada en cuanto puede —con éxito limitado como hemos comentado— sino que, a principios de verano, entra en contacto con la organización nacionalista de los Tigres, que domina a la comunidad Tamil, y le pide que presione a sus huelguistas para que reanuden el trabajo, argumentando que la huelga causa daños a

la imagen de la comunidad en Francia. Estaba tan orgulloso de tal acción que incluso terminó jactándose ante sus empleados de haber obtenido el compromiso por parte de la oficina de la organización.

Todo esto tan solo lo sabremos más tarde, cuando los huelguistas deciden romper paulatinamente el tabú que se cierne sobre esas cuestiones. Tenemos, por tanto, que tratar de entender las divisiones, e incluso los enfrentamientos, que imperan dentro de la comunidad Tamil, y tener en cuenta el hecho de que el pasado político de los huelguistas continúa, aun lejos de su tierra natal, teniendo repercusiones que no sospechábamos. Sin embargo es demasiado tarde para contrarrestar la ofensiva, el daño ya está hecho y los huelguistas divididos. Posteriormente, se nos informará sobre repetidas amenazas graves a uno de los huelguistas más combativos. Incapaces de comprender el significado y el verdadero origen, el colectivo buscará la forma de hacer entender indirectamente a los responsables de estas amenazas, que cualquier agresión hacia un huelguista provocará ruido dentro del mundo militante, y más allá, y por lo tanto sólo dañará a los autores. El mensaje pasará lentamente, pero finalmente llegará a su destino.

El jefe, por su parte, está seguro de haber encontrado la grieta y la explota. Comienza a hostigar a los huelguistas individualmente por teléfono, instándolos a dejar sus trabajos a cambio de dinero, con amenazas de represalias peores si se atreven a volver a presentarse en el puesto de trabajo. Algunos de ellos terminarán por quebrarse, pero las dificultades del

idioma, la precaución de los huelguistas y el temor a ser juzgados por aquellos que los apoyan retrasaron más nuestra comprensión del problema. Entretanto, varios huelguistas habían tomado ya la decisión de aceptar las propuestas del jefe.

La huelga se agota

A mediados de septiembre, de los veintiocho huelguistas del principio, ocho han regresado al trabajo, once han accedido a renunciar en base a acuerdos individuales y otros ocho siguen en huelga, de los cuales tres están sujetos a un despido impugnado ante los tribunales. Este núcleo duro resiste, pero el desaliento avanza. A medida que las deserciones se multiplican y las fuerzas presentes sobre el terreno disminuyen, la acción legal está ganando importancia y subordinando a ella todas las demás iniciativas. Esto no hace más que acentuar, en los restantes huelguistas, la sensación de que no pueden contar con el apoyo de su sindicato.

A finales de septiembre, los últimos huelguistas superan su reticencia y comparten abiertamente su deseo de negociar su salida a cambio de dinero. Finalmente, entendemos claramente que les parece imposible volver a trabajar en un clima de extrema tensión, convencidos de que los jefes aprovecharán el primer error para despedirlos. Les reiteramos nuestra estima y nuestro apoyo, aconsejándoles mantenerse unidos para obtener las condiciones más ventajosas de salida a través de una negociación colectiva. Algo

que no impedirá que dos de ellos firmen acuerdos individuales y desaparezcan del escenario del conflicto.

Durante la primera quincena de octubre, conscientes de que lo único que podemos hacer ahora es ayudar a los últimos huelguistas a negociar sustanciales indemnizaciones por despido y obtener el pago, por lo menos parcial, de los días de huelga, mantenemos los piquetes, en Bercy sobre todo. De hecho, aún queda un medio de presión: el jefe parece ansioso por terminar con el conflicto, temiendo por un lado, la decisión del tribunal sobre el reconocimiento de la unidad económica y social de su negocio, y por el otro a la CNT-Vignoles (lo que no le impide cometer un error al presentar ante el tribunal una petición común de los empleados de sus cuatro restaurantes, firmada por 70 de ellos sobre los 120…).

El domingo 19 de octubre, la negociación comienza con la oferta hecha por el jefe de 5000 euros por salida, a principios de julio rechazada y ahora aceptada por los huelguistas. Los piquetes se suspenden como muestra de buena voluntad. El 3 de noviembre, un acuerdo confidencial negociado entre abogados y firmado por las partes pone fin al conflicto: los últimos huelguistas aceptan ser despedidos a cambio de una indemnización de 5000 euros (2000 para dos de ellos que habían sido contratados al iniciarse la huelga), a los que se suman las vacaciones pagadas; corresponde a la CNT-Vignoles un total de 10000 euros que volvió a donar en su totalidad —y que decidirán compartir de forma igualitaria—. Tras el acuerdo, se abandonan todas las acciones legales emprendidas por ambas partes.

De este modo, los últimos huelguistas salen colectivamente del conflicto demostrando a quienes habían escogido salir de este a través de un acuerdo individual que el hecho de permanecer unidos les benefició.

Por su parte, el jefe, que creyó zafarse con los mínimos costes, probablemente subestimó los efectos a largo plazo del trabajo realizado durante meses por el colectivo con su clientela, dado que sus anteriormente concurridos pubs, hoy por hoy están todavía casi desiertos.

Algunos elementos para una conclusión provisional

Estas experiencias de apoyo a tres huelgas sucesivas confirman algunos de las constataciones e hipótesis que habíamos hecho tras el final de la huelga de Arcade:

- Si estas huelgas han podido existir y mantenerse, y en algunos casos incluso ganar, por supuesto es, en primer lugar, gracias a la tenacidad de los huelguistas, pero también al hecho de que estos siempre han conservado el control de su huelga. Los objetivos establecidos correspondieron a sus profundas exigencias, pero también a su percepción de la relación de fuerzas, lo que excluía cualquier placaje de plataformas tramadas por fuerzas externas, de activistas o de expertos en política.

Los intentos de convergencia con otras luchas realizados se han basado en las posibilidades ofrecidas por luchas reales y en función de la disponibilidad de los

huelguistas para participar de estas[58]. Más de una vez se planteó la cuestión de la solidaridad mutua en la lucha, y los activistas presentes en los colectivos han intentado repetidamente ir en esta dirección, pero la voluntad de los huelguistas seguía siendo determinante y las condiciones no siempre estaban maduras para ello. A veces, como en el caso de los pubs Frog, los huelguistas han buscado por sí mismos el contacto con otras luchas, en parte por necesidad de apoyo pero también conscientes de la necesidad de reciprocidad en la solidaridad. En los vínculos entre huelguistas de Pizza Hut y de McDonald's, la proximidad geográfica, generacional y de las condiciones de vida y trabajo fueron un factor determinante, pero la solidaridad no siempre fue percibida como esencial para su acción.

Los militantes que han contribuido al apoyo de estas huelgas eran generalmente ajenos a las prácticas grupusculares, no buscaban, por lo tanto, imponer su visión del mundo y de la lucha, sino que respetaban el punto de vista de los huelguistas. Aunque no siempre comprendían plenamente las motivaciones y dificultades de estos, como cuando la barrera del idioma demostró ser un gran obstáculo, en las huelgas de Arcade o Frog, al menos sí buscaban activamente potenciar los medios para ello.

58. Lógica inversa a la que domina las «convergencias de luchas» organizadas actualmente de forma simbólica y que en realidad no son más que una convergencia de militantes de organizaciones políticas y sindicales que prefieren la agitación sobre este tema que la participación en luchas concretas, cuya existencia es, no obstante, la primera condición de una convergencia verdaderamente susceptible de transformar la relación de fuerzas.

Apoyar las huelgas también significa ayudar a los empleados que se implican en la lucha a apropiarse de los elementos de información y de análisis que les permitan entender la sociedad en la que se ven abocados a vivir y a luchar. Por ello es necesario superar el horizonte de la lucha específica y tener en cuenta la dinámica en su conjunto. Ahora bien, lejos de tomar la forma de una organización estructurada, como en la época de los sindicatos revolucionarios, parece más bien apoyarse en una difusión de comportamientos antagónicos, en la sedimentación de una «cultura» de la lucha, en el establecimiento de redes de solidaridad, de ayuda mutua, de formación, de información, de intercambio. Esta dinámica no necesariamente margina a las organizaciones políticas, sindicales o asociativas existentes, sino que tiene su lógica propia —una lógica, para resumir, más cercana a la de los movimientos que a la de las organizaciones.

Recientemente tuvimos varias oportunidades de constatar una tendencia en algunas estructuras, a apropiarse, abiertamente o discretamente, del éxito de las luchas que los colectivos de solidaridad han apoyado estos últimos tres años. Esto es particularmente evidente en el caso de la huelga de las mujeres de la limpieza de Arcade, que, en su momento, padeció la debilidad del apoyo de fuerzas militantes y que, hoy, es objeto de recuperaciones múltiples. No teniendo ninguna capilla que defender, no nos importa demasiado hacer que se reconozca la autoría de nuestras acciones; no obstante, nos gustaría decir que estas recuperaciones no toman en consideración la cantidad de trabajo y todas las dificultades que la

huelga tuvo que enfrentar, y prefieren acentuar su dimensión amigable y la victoria final[59].

Ahora bien, varios acontecimientos recientes, como el despido de Cédric por parte de la dirección de Virgin o el callejón sin salida de la huelga de Maxi-livres en la estación de Lyon, nos demuestran que la indignación no puede hacer las veces de apoyo eficaz y que, para invertir una relación de fuerzas desfavorable, es necesario algo más serio que la cobertura mediática, una afiliación sindical exhibida y algunos amigos dispuestos a venir a concentraciones de protesta.

Al final de la primera huelga de los McDonald's, en mayo de 2002, el colectivo había elaborado un balance de su acción, que terminaba con esta exhortación en forma de guiño: «Que cien, mil, colectivos de solidaridad florezcan alrededor del mundo». Sin embargo, aunque este deseo no se haya cumplido, no podemos dejar de constatar que la existencia y la actividad del primer colectivo ha dejado huella y que esto ha permitido la constitución de colectivos, en parte diferentes, en otras luchas que en ocasiones se cruzaron. En otras palabras, una misma lógica de solidaridad fue asumida por gentes diversas en circunstancias, y frente a problemas, diferentes. Si, en la primera fase, se debía hacer hincapié en la continuidad de esta dinámica —habíamos hablado entonces de un Colectivo de Solidaridad— después de esta segunda etapa, ya sólo podemos utilizar el plural. Prueba, tal vez, de que la solidaridad es capaz de reproducirse.

Abril 2004

59. Véase el libro de Abdel Mabrouki, *Génération précaire* (p. 121), y el de Gisèle Ginsberg, *Je hais les patrons* (pp. 214-215).

Mc Donald's y compañía

Henri Simon

El siguiente texto ha sido escrito a demanda de compañeros alemanes que se preguntaban, dada la gran cantidad de informaciones diversas que les llegaba por parte de diferentes colectivos y activistas franceses, si no afluía sobre París una nueva ola de huelgas. Esta respuesta trata de situar las cosas en su lugar en la relatividad del pequeño mundo del activismo y la intervención.

Desde hace unos meses, nos llega un torrente de información sobre las huelgas en el sector de los restaurantes de comida rápida, casi exclusivamente McDonald's, y en el «sector cultural y deportivo» de las grandes cadenas parisinas (Virgin, Fnac y Go Sport), un sector muy concentrado a pesar de las distintas argucias jurídicas que hacen de cada tienda un establecimiento aparentemente diferenciado de la «casa matriz» poseedora de la marca y las orientaciones económicas. Un torrente transmitido —como el producido por el movimiento de parados hace unos años— por los medios tradicionales que han encontrado alimento en él y una desviación de la logorrea electoral —la cual hoy ha apartado por completo no solamente las huelgas de las que hablamos sino cualquier otra—. Un torrente también transmitido por los medios paralelos ampliamente difundidos en Internet. La marginalidad militante parisina podía así hacer creer al mundo que abría la vanguardia de un nuevo periodo de lucha.

Y podríamos haberlo pensado, viendo la acumulación de comunicados, panfletos, octavillas y llamamientos a sostener y extender el movimiento no solamente a otras tiendas abiertas bajo las mismas marcas comerciales sino también a otros trabajadores precarios. De alguna manera era meritorio buscar tal expansión y utilizar para ello todos los canales accesibles del mundo moderno: con Internet se podía dar la vuelta al mundo fácilmente. Tanto más cuanto una eventual solidaridad y extensión solo podía beneficiar la lucha concreta de algunas decenas de trabajadores —salvo por la Fnac, dónde los problemas, que veremos más adelante, son bastante diferentes de los de los precarios de la comida rápida—.

Sin embargo, este aspecto positivo debe ser atemperado por los aspectos negativos. Semejante mediatización podía generar la ilusión, por un lado a los trabajadores implicados, de la existencia de un importante apoyo —los mensajes de solidaridad no cuestan mucho a quienes los envían— y, por otro a todos los demás, incluidos estos compañeros alemanes, de estar en presencia de un movimiento importante. Aquello que en otra ocasión, a propósito de la huelga de los estibadores de Liverpool, llamamos «solidaridad virtual»[60].

En este sobredimensionamiento de una serie de huelgas muy puntuales y limitadas —incluso aunque

60. Ver «La grève des dockers de Liverpool» (*Échanges* nº 81 p. 32), «Solidarité virtuelle» (nº 84 p. 3), «Une lune de vingt-huit mois, pourquoi?» (nº 86 p. 13), «Entretien avec Bob Richie, shop-steward des dockers de Liverpool» (nº 88 p. 13), et «A propos de «solidarité virtuelle», retour sur une po1émique» (nº 92 p. 47).

en algunos establecimientos la duración de la huelga ha demostrado una gran combatividad— encontramos lo que ya vimos hace unos años cuando todos esos activistas huérfanos y dispersos se subieron al tren de la lucha de los parados —muy limitada también—, movilizados por ciertos sindicatos por la paga de Navidad, y pensaron, por una acción igual de mediatizada y mientras proponían una panoplia de reivindicaciones e ideologías, ser la vanguardia de una movilización de cerca de dos millones de parados. Todo, para lograr reunir finalmente solo unos centenares, en el mejor de los casos. La mayoría de esos activistas, actuando fuera de los grandes partidos políticos o sindicatos, en algunos casos miembros de organizaciones permanentes (pequeños partidos o sindicatos) o de organismos *ad hoc*, intentaban, no obstante, representar aquello que rechazan en las grandes organizaciones y actuar como una especie de vanguardia. Igual podríamos llegar a preguntarnos por qué tantos esfuerzos quedaron tan desproporcionados respecto al fin alcanzado.

La precariedad toca a todos los sectores, de los interinos a los temporales. Esta vez tenemos una situación más o menos similar, salvo que se aplica a trabajadores en lucha por su propio puesto de trabajo. Como todos los asalariados en huelga, tratan de extender su lucha y, para imponer sus reivindicaciones, darla a conocer por todos los medios a su alcance. Es cierto que el número de los trabajadores precarios, que crece rápidamente desde hace años hasta representar actualmente en Francia cerca de un tercio de la población activa,

permitía la ambición de extender la huelga empezada así en la comida rápida. Es imposible describir en pocas palabras la extrema variedad de trabajadores precarios, de los internos a los contratos temporales (CDD) pasando por los jóvenes empleados, los contratos a tiempo parcial, etc. Tanto en el sector público como en el privado, la imaginación práctica y jurídica de los actores económicos, patrones, gobiernos y sindicatos es particularmente fértil. Cuando las leyes anteriores o los convenios colectivos de ramo o de empresa prohibían o limitaban el trabajo precario, todos los actores han modificado la regulación estos últimos años. En otros casos podemos ver toda clase de infracciones por las cuales las autoridades de control manifiestan mucha indulgencia.

Lo que ha sido puesto sobre la mesa a principios de año por el acotado sector de la comida rápida no es sino una parte minúscula de un problema de conjunto. Hay infinitamente más trabajadores precarios en otras ramas de la economía que en la comida rápida o en la distribución de libros, discos y material deportivo. Por no dar más que un ejemplo, Peugeot y Renault han sido recientemente condenadas por haber infringido la legislación, bien tolerante sin embargo explotando desde hace años a casi un tercio de los efectivos en importantes fábricas subcontratadas como trabajadores temporales. Otro ejemplo más conocido es el de los centros de atención telefónica profusamente utilizados por los bancos, aseguradoras, radios, televisiones y toda clase de servicios ligados a la información.

Podríamos extrapolar estos ejemplos a todas las ramas de la economía. Pero, ¿quién se preocupa por ello? En todas esas ramas hay luchas muy frecuentes demandando —entre otras reivindicaciones en torno a los salarios, las condiciones de trabajo, los despidos, etc.— la integración de los trabajadores precarios entre los fijos de la empresa. Estas huelgas son generalmente locales y no suelen afectar más que a una fábrica, a menudo subcontrata o filial de grandes firmas en las que la explotación está organizada de tal manera que permite la manipulación de las condiciones de trabajo —incluido el índice de trabajadores precarios— para prevenir cualquier generalización de tales luchas. En los conflictos desarrollados principalmente en París, se puede ver un caso particular de situaciones que prevalecen en toda la actividad económica actual. Lo cual las relativiza.

El fracaso de la extensión de la lucha

Es difícil decir si estas huelgas tan limitadas han tenido un efecto de propaganda para la enorme masa de trabajadores precarios. Quizá esta «movilización activa» —relativamente irrisoria, a lo sumo cien o doscientos trabajadores— y el intento de construir una red de relaciones horizontales y un colectivo específico hayan tenido un efecto positivo sobre la lucha. Pero si los activistas venían a ayudar a los trabajadores con la esperanza de ser la vanguardia de un movimiento mucho más amplio en contacto con la gran masa de precarios —como pudieron haberla tenido en el pasado con los parados— han fracasado

de forma manifiesta. Los trabajadores implicados han podido conseguir en ocasiones aquello que reclamaban como una victoria, pero el fracaso del proyecto de extensión viene de una subestimación de la situación real: por un lado, las grandes diferencias en las condiciones entre todos estos precarios y por el otro, el peso de los sindicatos tradicionales —otro debate, sobre la acción de semejantes minorías acorraladas entre la autonomía de un movimiento y la intervención legal de los sindicatos, casi imposible de evitar—.

Como ya ha sido expuesto, todo el movimiento permaneció extremadamente limitado:

- En el sector de la comida rápida a algunas tiendas de McDonald's —aunque no sea la única empresa de este sector que utiliza las mismas condiciones de explotación— porque en cada restaurante se pueden dar diferentes condiciones de trabajo dependiendo principalmente del gerente del restaurante. Por otra parte, la lucha contra McDonald's es también un símbolo de un antiamericanismo a menudo asimilado, erróneamente, con el anticapitalismo. La popularidad de estas huelgas no está exenta de cierta transgresión, y, de alguna manera, los trabajadores de McDonald's en huelga obtuvieron un apoyo más largo a causa de esta transgresión. Tanto mejor para ellos si les ayudó en su lucha, pero deberían ser conscientes de ello.

- El resto de sectores que han conocido cierta extensión de sus luchas son fundamentalmente el sector «cultural» de la distribución —únicamente la «gran distribución» representada por la Fnac y su

competidora Virgin— y algunos otros «grandes» de sectores concretos (por ejemplo Go Sport, de material deportivo). Pero ahí, principalmente en la Fnac, el problema era diferente del de los trabajadores de McDonald's.

La división entre «antiguos» y «nuevos» en la Fnac

Lo dicho anteriormente sobre las divisiones artificiales, pero jurídicamente reales, entre cada uno de los restaurantes McDonald's, y las diferentes condiciones de trabajo que hacen difícil una extensión de la huelga a través de la unificación de las reivindicaciones —incluso aunque el colectivo formado para la ocasión ha tratado enérgicamente, y con apoyos externos, de enviar piquetes a las puertas de otros restaurantes McDonald's— no puede ser enteramente válido para la Fnac. Sería muy larga de explicar aquí la historia de esta marca que fue durante mucho tiempo una especie de cooperativa con buenas condiciones de trabajo y una cierta forma de participación obrera pero que, por razones financieras debidas en parte a su desarrollo, acabó por caer bajo el recorte de un grupo dirigido por uno de esos nuevos bandidos de las finanzas, en busca, como todo buen capitalista, de incrementar la productividad y, por tanto, el rendimiento de sus acciones.

El imperio Fnac fue dividido en pedazos jurídicamente distintos, lo que permitió separar a los «antiguos», conservando parte de sus condiciones

anteriores, y a los «nuevos» —principalmente en las nuevas tiendas—. Las huelgas en la Fnac comenzaron precisamente en esas nuevas tiendas y la reivindicación no era la precariedad, sino la igualación de salarios y condiciones de trabajo con los veteranos en las antiguas tiendas. Las reivindicaciones más específicas extendieron un poco la huelga en el último momento; inevitablemente esto acarreó una ruptura de la solidaridad y la situación pronto apareció más bien confusa. La prensa oficial y todos los demás medios se mostraron suficientemente prolíficos sobre el tema, cualquier puede recurrir a ellos para encontrar tanto los detalles de esta lucha como los del conflicto de McDonald's.

La pregunta planteada por los compañeros alemanes concernía a las relaciones de este movimiento con los sindicatos tradicionales. ¿Estábamos en presencia de un movimiento autónomo o de un movimiento inspirado por los sindicatos, a través del cual pretendían tratar de conquistar esa categoría trabajadora (los precarios) que antes habían desatendido?

La cuestión requiere una respuesta compleja. Los «sindicatos mayoritarios» —tampoco tan mayoritarios puesto que, todos juntos, no agrupan a más del 5% de la población activa— no obtienen su poder de sus afiliados o de su influencia, sino de su aplastante posición legal, tanto a nivel del Estado como de la base de las empresas. Efectivamente, a menudo han considerado a los trabajadores precarios —igual que a los parados— como elementos prescindibles dentro de su estrategia. Les han ignorado, no en la gran industria, sino en el sector servicios, principal-

mente porque esos precarios son jóvenes (concretamente en la comida rápida a menudo estudiantes) que todavía no están bien integrados en su rol social.

Debemos subrayar otro punto que puede haber tenido que ver en la oposición a la extensión de estas huelgas: los sindicatos mayoritarios están más o menos vinculados con los partidos políticos —de buena parte de la izquierda entonces en el poder— y, en este período electoral, se debía, más que nunca, mantener la paz social; tenían el poder legal para hacerlo. Gracias a su función, incluso en huelgas tan acotadas como de las que hablamos aquí, son prácticamente la única vía para la mediación y el final de la huelga. Así hay un campo de actuación para estos sindicatos, incluso si el movimiento les ha desbordado y ha mostrado un extremo recelo respecto a ellos, y es muy difícil librarse de su presencia.

Debido a esto, en estos conflictos también hay un campo de acción para sindicatos paralelos (SUD, CNT…) que intentan utilizar la lucha —aportando un apoyo útil evidente— para ganar algún reconocimiento legal e incrementar así su influencia. Para algunos implicados en esta lucha, el período electoral puede proporcionar también una plataforma para los candidatos de pequeñas organizaciones de extrema izquierda. Por otro lado, los trabajadores, como bien han hecho no pocas veces, pueden pensar que no es mal momento para obtener algunas concesiones con la amenaza de causar ciertas perturbaciones sociales que los partidos de izquierda quieren evitar a toda costa.

Mayo de 2002

Elementos para hacer un balance

Nicole Thé

En el número 100 de *Échanges*[61], H. S. formula «a demanda de los compañeros alemanes», algunas reflexiones sobre las características de las huelgas parisinas del último invierno y la primavera pasada (2001-2002) en el sector de los establecimientos de comida rápida y, de forma más general, en el de la distribución. Aprovecho esta oportunidad para aportar yo mismo un enfoque si no contradictorio cuanto menos suficientemente diferente, en tanto que antiguo miembro del colectivo de solidaridad que trabajó para sostener estas luchas, y más concretamente la de los trabajadores del McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis, y por intentar realizar un esbozo de balance.

De entrada traemos uno de los últimos puntos, y no de los menos delicados, discutidos por H. S: ¿Movimiento autónomo o movimiento inspirado por los sindicatos? Dudo que la propia cuestión sea pertinente, los propios hechos lo demuestran. Al principio, antes de la propia constitución del colectivo, los huelguistas, de inicio no sindicados, entraron en contacto con diferentes sindicatos para obtener apoyo. Si lo encontraron del lado de la CGT fue esencialmente teniendo en cuenta las contradicciones que atraviesan esta central, dónde, paralelas a las estructuras totalmente burocratizadas, subsisten algunos raros que se mantienen convencidos de que

61. «Mac Do y cía». *Échanges* n° 100, p. 9.

el sindicalismo es un elemento de lucha antes que de concertación, especialmente en los sectores ingratos como el de la restauración donde la multiplicidad de empresas y la fuerte rotación de mano de obra de la profesión hacen el trabajo de implantación del sindicalismo muy difícil. Ahora bien, es más que probable que, sin esta cobertura de la CGT, la lucha hubiera sido barrida. Nos guste o no, es duro reconocer que en los contextos de fuerte agresividad patronal y de relación de fuerzas muy desfavorable, la cobertura sindical es una forma de protección legal de la cual, para poder luchar, es difícil pasar. (No olvidemos, en particular, la importancia fundamental de la batalla jurídica en este conflicto, en el cual, la presencia en los *prud´hommes* de un abogado «izquierdista» con talento, empleado por la CGT, fue decisiva).

En un contexto así, «librarse de la presencia» de los sindicatos no tenía sentido para nadie. Y si tiene que haber autonomía en la lucha, esta se juega sobre todo en la capacidad de los huelguistas de conservar el control de su propia lucha. Ahora bien, es incontestable que los huelguistas de McDonald's se mostraron capaces, sobre todo gracias a los lazos de complicidad que les unían desde el principio y que les permitió decidir a su manera, y con total independencia, las iniciativas a llevar a cabo. Incluso si en momentos decisivos como la negociación, el representante sindical estaba siempre allí en cierto modo en el rol de hermano mayor. Incluso también si con el fin de la lucha y la vuelta a la normalidad, las relaciones con el colectivo de apoyo, que siempre fueron

solo cosa de parte de los huelguistas, son rápidamente divididas en beneficio exclusivo del sindicato, para que no se piense que la autonomía de los huelguistas disfraza quizá una actitud «consumidora» de apoyo (de usar y tirar). En lo que se refiere al colectivo en sí mismo, ha probado en muchas ocasiones que la presencia de militantes sindicados en su seno no le ha impedido obrar de manera autónoma.

Por tanto, si la lucha no ha rehusado a entenderse con el sector de la comida rápida, y aún menos con los precarios de otros sectores, me parece absurdo atribuir la responsabilidad de este fracaso a la influencia de los grandes sindicatos, aunque sea solo en parte, ya que la implantación sindical en este sector era, y es, marginal[62]. Salvo que se considere —¡extraña contradicción!— que eran ellos, los sindicatos, los encargados del trabajo de extensión de la lucha. Algo que, por supuesto, no han hecho, a pesar de los esfuerzos de convicción realizados por los cegetistas miembros del colectivo a instancias de la CGT (por otra parte, es la incapacidad de los sindicatos de dar respuesta a las necesidades de liberalización de la lucha lo que da sentido a la existencia de este Colectivo de Solidaridad). Pero este rechazo sindi-

62. En el caso de la Fnac la influencia de los grandes sindicatos sí ha pesado en el nacimiento y la evolución del conflicto. Este solo fingió escapárseles en el momento de la manifestación espontánea en los Campos Elíseos, nacida por azar del encuentro de una iniciativa intersindical local («la interfranquicia de los Campos») y el Colectivo de Solidaridad. Como consecuencia de lo cual, se vieron impelidos a hacerse cargo subordinando el comienzo de las negociaciones del conjunto de la FNAC al arreglo del conflicto en el establecimiento de los Campos Elíseos.

cal a dirigir la batalla no se puede explicar únicamente por el contexto preelectoral o por el peso de los partidos políticos en el seno de los sindicatos. La realidad es mucho más simple y mucho más cruel: la voluntad de lucha ha desertado de los grandes sindicatos desde hace mucho tiempo, asesinada por la cómoda financiación estatal, condicionada implícitamente por el respeto de las reglas del juego de la negociación de los sindicalistas asalariados. Aquellos que aún no lo han entendido y se empecinan en querer cambiar la situación dentro de la jerarquía de la CGT no pueden más que darse de bruces, como desgraciadamente han comprobado últimamente algunos militantes del sector del comercio y de la hostelería recientemente llegados al sindicalismo a través de la lucha[63].

En cuanto a la idea, varias veces reiterada por H.S., de que el Colectivo de Solidaridad podría ser percibido como una vanguardia, no me parece más pertinente. En primer lugar porque la mayoría de su núcleo duro poseía una sensibilidad libertaria, a

63. Karim, militante de CGT de Disneylandia, viene de ser despedido sin tener ningún tipo de apoyo activo de su sección. Abdel, llegado al sindicalismo a través de su lucha contra Pizza Hut, viene de ver rechazado por la CGT un nuevo poder sindical que le habría protegido del ensañamiento represivo de la dirección (¡tres intentos sucesivos de despido, hasta entonces rechazados por los *prud'hommes*!). Latifa y Bernard, militantes de CGT en Maxi-Livres, no paran de reclamar alto y claro una ayuda concreta de la central que no llega jamás. Philippe y los militantes de CGT del BHV acaban de ver sus esfuerzos de movilización sacrificados a cambio del beneficio de una alianza burocrática entre corrientes internas de la CGT. Por no hablar de los militantes presentes en el colectivo…

priori ajena a ese imaginario[64]. Pero también por el hecho mismo de las condiciones de su nacimiento y su evolución. En la constitución de este colectivo, ha jugado de forma esencial el azar del reencuentro entre militantes, hasta ese momento participando en otros sectores de la lucha, y los huelguistas que día tras día en el frío invernal mantenían su piquete sobre una acera en el corazón de París. Tocados por su tenacidad, los primeros decidieron espontáneamente hacer aquello que estuviera en su mano para romper su aislamiento, y por ello movilizaron de golpe sus redes de amistad. Enseguida se sumaron otros militantes llegados de diferentes horizontes, y especialmente jóvenes sindicalistas aislados del sector del comercio, generalmente en conflicto abierto con sus patrones y convencidos de la necesidad de construir lazos entre empresas para salir de su aisla-

64. El paralelismo hecho por H. S. con el movimiento francés de los parados (invierno de 1997-98) no me parece convincente. Atribuir a los militantes involucrados en la época en los colectivos y asociaciones de parados la voluntad de constituir una vanguardia capaz de movilizar centenares de miles de parados resulta un contrasentido, ya que cualquiera que haya frecuentado activamente las reuniones y las ocupaciones de la época sabe que el sentimiento más ampliamente extendido entre los protagonistas del movimiento era la animadversión al trabajo (a pesar de los discursos mediáticos de sus «portavoces» oficiales). De ahí una elección, si no proclamada al menos *de facto*, de acción minoritaria. Cada uno sabrá bien por experiencia que el parado típico consagra toda su energía mental a la búsqueda de un empleo y que solo acepta considerar su caso personal como un problema colectivo después de una larga serie de fracasos. Si algunas expresiones del movimiento de parados no han estado exentas de cierto elitismo, especialmente en París, este elitismo se ha traducido más en un recoveco altanero de un pequeño círculo de «radicales» que en una preocupación de vanguardismo.

miento. Entre ellos, los miembros de la sección de CGT de la comida rápida, resultante de las luchas contra McDonald's y Pizza Hut del año anterior, y los del pequeño reagrupamiento en la formación bautizada Stop Precariedad. Los lazos horizontales estaban ya en parte tejidos, sin los cuales el colectivo no hubiera podido jugar el papel que jugó.

Pero lo que ha evitado que este grupo se convirtiera en un cartel (contrariamente a lo que la larga lista de organizaciones firmantes haya podido dar a entender), es que tenía unos cimientos «espontáneos», los de la solidaridad concreta. Una solidaridad que se ha invertido al instante en apoyo a otras luchas en curso, cada vez que el colectivo ha sido solicitado en este sentido. Han sido estos cimientos, y no el sentimiento de estar trabajando para la Historia, lo que ha permitido a toda esta gente, más propensa a rendir cuentas que a cooperar, actuar conjuntamente y debatir en una atmósfera siempre cordial, y a menudo festiva. Hasta tal punto que, al salirse de la lucha, el colectivo espontáneamente se dividía, malogrando los esfuerzos de algunos por «capitalizar» una experiencia que juzgaban suficientemente rica como para poder ser reutilizada más tarde en otros contextos de lucha.

De forma más general, dudo que la lucha contra el vanguardismo todavía tenga alguna pertinencia. Dentro de los militantes, el esquema leninista está en crisis, y ya ha sido comprendido por organizaciones como LCR[65],

65. La Liga Comunista Revolucionaria (en francés: Ligue Communiste Révolutionnaire) fue un partido político trotskista de la sección francesa de la Cuarta Internacional reunificada. *(N. del E.)*.

para quien jugaba un papel constituyente. Entre las «masas», la autoridad «natural» del militante sindical, que en buena parte descansaba en su posición de especialista de la información, ha sido considerablemente erosionada. Por el contrario, desde hace más de quince años, vemos crecer en las luchas fuertes exigencias de autoorganización, tomando formas diferentes en distintos contextos sindicados. Si rara vez se preocupan de las justificaciones ideológicas estas no dejan de representar una fuerte tendencia de la que habrá tiempo de tomar nota, aunque solo sea para poder apreciar sus potencialidades y debilidades desde una perspectiva nueva.

En este sentido creo que es útil tratar de hacer un balance de los esfuerzos realizados por el Colectivo de Solidaridad. Me parece que éste, independientemente de su constitución y tanto por su propia existencia como por la manera de funcionar que ha tratado de impulsar, responde a una necesidad creciente de las luchas de los asalariados hoy en día. Dos fenómenos hacen cada vez más y más indispensable el recurso a una solidaridad activa: la precarización, que debilita las capacidades de resistencia de los asalariados más golpeados, y la atomización del mundo del trabajo (multiplicación de las empresas de pequeño tamaño disfrazando la concentración real de capital y destrucción progresiva del zócalo jurídico común de los asalariados que constituye el derecho al trabajo, sin olvidar la individualización creciente de los trabajadores) que rompe seriamente el sentimiento de unidad. Ahora bien, para compensar la degradación de la relación de fuerzas que provocan estos dos fenómenos, la búsqueda activa

de formas de solidaridad intersectorial se impone cada vez más como una necesidad para aquellos que desean tomar el camino de la lucha. Especialmente cuando, como en el caso de McDonald's, se trata de luchar dentro del marco de una pequeña unidad contra un gigante multinacional.

El colectivo de solidaridad ha perseguido dos objetivos con constancia:

- Tratar de ampliar la lucha a otros establecimientos de McDonald's, donde lo esencial de las acciones (decididas con, o a instancias de, los huelguistas) consistía en acudir a bloquear el acceso a los establecimientos en los que ya había algún conflicto en marcha o que eran geográficamente estratégicos. Los resultados fueron limitados, pero no insignificantes[66], sobre todo si tenemos en cuenta el hecho de que, en un contexto de inestabilidad crónica de la mano de obra, el colectivo podía esperar tener un mayor impacto (y por ahí, empezar a inquietar a la dirección de McDonald's[67]) en la difusión del espíritu de lucha que en los propios términos de la huelga. De todas maneras, este tipo de inter-

66. Algunas huelgas puntuales han arrancado en otros McDonald's de París y su periferia, en parte gracias a los bloqueos organizados por el colectivo, pero sin que se concretara una confluencia duradera de las luchas.

67. A juzgar por la prensa patronal, dos cosas parecen haber comenzado a inquietar a los patrones en esta serie de conflictos en lo tocante al sector de la distribución (McDonald's y Quick, después Monoprix, Fnac y Virgin): los inicios de coordinación geográfica o sectorial que parecen desbordar a los sindicatos, y la reaparición de las reivindicaciones salariales colectivas después de un decenio de política de individualización de los salarios. Esto de por sí podría dar alguna indicación de la dirección a seguir…

vención, ha mostrado un riesgo y es que determinados trabajadores convencidos, en conflicto con la dirección, se crean la ilusión de poder pasar del trabajo de movilización interna, gracias a la fuerza de apoyo venida del exterior, para comenzar la lucha; el fracaso por tanto es evidente.

- Tratar de popularizar la lucha. Con toda evidencia, este fue el terreno donde el colectivo ha cosechado el mayor éxito. Es cierto que pudo explotar la dimensión fuertemente simbólica de esta lucha, dimensión que refleja tanto el contexto como la naturaleza del adversario. El contexto: un clima sindical dominado por los conflictos a la defensiva y perdidos en los «viejos» sectores industriales (los despidos en Danone y Moulinex sobre todo), dando por ello a una lucha de jóvenes, la mayor parte argelinos nacidos en Francia e investidos espontáneamente del status de «precarios»[68], el aliciente del símbolo de los nuevos conflictos sociales por venir, un período preelectoral empujando a las organizaciones más diversas a hacer acto de presencia en todo lo que

68. Resulta divertido remarcar que aquello que durante algunos meses se ha convertido en el símbolo de la «lucha contra la precariedad» solo concernía a los trabajadores con contratos indefinidos. Tanto en Mcdonald's como en la competencia, es, en efecto, la rotatividad espontánea (debido a los bajos salarios y a las condiciones de trabajo agotadoras) lo que garantiza a los patrones que no se den formas de resistencia colectivas. Evidentemente la excepción confirma la regla, como en el célebre McDonald's de Strasbourg — Saint-Denis donde los lazos de amistad constituidos, terminaron por estabilizar la mano de obra. Hay por tanto, un sentimiento de injusticia suficiente (provocado por el despido por «robo» de cinco trabajadores) para que esos lazos, que hasta ese momento contribuían a la eficacia del trabajo en equipo, se tornen contra la dirección.

se mueve (lo cual ha inflado artificialmente la importancia de la lucha y del colectivo), sin olvidar el lugar geográfico, el corazón de París, lugar próximo a todos los poderes, y especialmente al poder mediático. En lo que al enemigo se refiere, presentaba la ventaja de concentrar sobre sí todos los símbolos del capitalismo contemporáneo: gestión «moderna» del personal (bajos salarios, permiso para el reclutamiento de jóvenes y para una rotatividad elevada, intensificación máxima del trabajo gracias a la flexibilidad de los horarios y explotación de la solidaridad de equipo), política antisindical y, por último pero no menos importante, promoción agresiva de la comida basura por todo el mundo[69].

69. Es cierto que el antiamericanismo difuso de una parte de la población francesa ha jugado un papel en el apoyo proclamado de muchos transeúntes (más que de clientes) en el momento del bloqueo de los restaurantes. Pero quizá no sería inútil precisar que la explotación de la hostilidad contra el reino de la comida basura, tanto por el colectivo (en sus panfletos y sus diseños, y sobre todo al retomar el logo «Beurk», algo así como «Puaj») como por los trabajadores de McDonald's (que no han parado de proporcionar información sobre las infracciones de los reglamentos sanitarios que les imponen los gerentes de los restaurantes), nunca se ha apoyado en ese sentimiento. Sin duda alguna, «América» no era ninguna entidad social, ni para los militantes ni para los propios huelguistas. Como prueba, si fuera necesario, los contactos establecidos en Estados Unidos y el interés de la prensa militante americana por una lucha donde lo que estaba en juego era cada vez más evidente que tenía numerosos precedentes en los propios Estados Unidos. Antes de suponer un riesgo de «desviación» (como si la lucha de clases solo fuera auténtica desprovista de toda carga simbólica...), me parece, al contrario, interesante resaltar, a través de este modesto ejemplo, que son las propias necesidades de la lucha las que contribuyen a dar forma a una perspectiva internacionalista. Por ejemplo, todas las octavillas fueron traducidas a muchos idiomas, con la idea de que los turistas jugaran el papel de transmisores de información sobre la lucha.

Por tanto, quizá sea sobre este terreno de la popularización donde se encuentran las mayores preguntas a formularse. Para hacer circular la información, el colectivo utilizó, sin discriminación, todas las herramientas a su disposición. En primer lugar, la puesta en circulación por Internet de las actas regulares sobre la evolución de la lucha, para llegar lo más lejos posible en el medio militante. Después, el recurso a los grandes medios. El resultado, en términos de visibilidad de la lucha, fue convincente pero es precisamente porque el colectivo se mostró bastante hábil en la materia por lo que es difícil no preguntarse sobre la eficacia de un trabajo semejante.

La puesta en circulación regular en Internet de la información sobre la evolución de la lucha no se puede traducir por extensión en que existen fuerzas militantes capaces de tomar el relevo allí dónde se encuentren (lo cual se hace raras veces, aunque sin traspasar en ningún caso la dimensión de la intervención simbólica). Si la flexibilidad y la velocidad de circulación que permite la Red es una ventaja incontestable[70], esto no exime del trabajo de tejer lazos

70. ¿Se justificaba este uso intensivo de Internet para popularizar la lucha en vista de su importancia? ¿Estas informaciones estaban pertinente y suficientemente sintetizadas para ser leídas y transmitidas rápidamente, o no hacían sino añadirse a la sobreinformación típica de la sociedad actual? Son preguntas que se pueden plantear, sabiendo que estas cuestiones preocupan a todos aquellos que, dentro de la acción política o sindical, han terminado por sumarse a las comodidades ofrecidas por Internet. Saber atenerse a las informaciones útiles y sintetizadas sin renunciar al acceso libre y fácil a la información que permite la Web supone un paso adelante de la inteligencia colectiva. En consecuencia, una mayor claridad de ideas, y especialmente una mayor consciencia colectiva de la jerarquía de las informaciones. Sin duda alguna, se impone un debate en el medio militante sobre el tema, que no ha tenido lugar todavía, al menos con una manera lo bastante amplia y pública como para tener un impacto rápidamente perceptible.

directos, necesario para que esa red informativa se traduzca un día en una verdadera red militante, capaz de jugar un rol multiplicador de fuerzas.

En cuanto a recurrir a los grandes medios, dejando de lado todo purismo antimediático[71], aunque en ocasiones permite dar a conocer ampliamente la lucha con menor esfuerzo también comporta un riesgo: el de crear la ilusión de fuerza. Ilusión porque, entre los medios y la opinión pública hay una zona gris donde se juega un juego particularmente opaco, la otra cara de la moneda de la sobreinformación de nuestra época. Solo el contacto directo permite hacerse una idea concreta de «la opinión pública». Ahora bien, en el caso de la lucha en McDonald's, este contacto a través del debate con los clientes y los transeúntes a menudo ha mostrado la ambigüedad de sentimientos que provoca una multinacional como McDonald's: asco, especialmente entre los más mayores, por la arrogancia capitalista que encarna (en términos tanto de conquista del espacio y estilo de vida como de condi-

71. El debate sobre este tema tal y como se ha dado en Francia, especialmente durante el movimiento de los parados, me ha parecido pecar de maniqueísmo, oponiendo dos posturas contradictorias pero totalmente legítimas: voluntad de ampliar por todos lo medios el impacto de la lucha y voluntad de conservar el control de la producción de la información. Sin duda, la solución pasa por lazos más estrechos y más colectivamente repartidos con los periodistas que manifiesten una simpatía por las luchas sociales y susceptibles de servir como repetidores. Pero esto supone que salgamos de razonamientos maniqueos para explotar conscientemente las contradicciones internas del mundo de los medios, que, para desagrado de los puristas de la contrainformación, son muy reales. (La precariedad creciente del trabajo en el periodismo es un factor favorable, ya que, aunque el individualismo está inscrito en los genes de esta profesión, el sentimiento de inseguridad que genera la precariedad es una de las cosas más espontáneamente «intergremiales»).

ciones de trabajo degradadas), pero también gran receptividad por parte del consumidor, especialmente joven, por la comodidad de la oferta (rapidez, productos sin sorpresa y a precios asequibles para los pequeños bolsillos). Esta ambigüedad es característica de la clientela de bien de los grandes grupos de productores de servicios, y sería bueno que no pusiéramos todas nuestras fuerzas en juego contra «la hipersensibilidad» del enemigo a su «imagen de marca» olvidando cuanto pesa también el pragmatismo del consumidor. A juzgar por los numerosos ejemplos que llegan de Estados Unidos, la eficacia de las campañas llamando a los trabajadores al boicot para apoyar la denuncia de condiciones de trabajo deplorables solo se concreta en las que se conjuga con una movilización real y constante de los trabajadores afectados.

En resumen, por todo esto el balance puede expresarse así: victoria (provisional cuanto menos) de una lucha muy limitada pero con una fuerte carga simbólica y fracaso relativo de los intentos de ampliarla, a pesar de una popularización exitosa. Este balance moderado, tanto más moderado cuanto que el impacto de las iniciativas del colectivo sobre un medio más amplio que los propios huelguistas es imperceptible, refleja sobre todo las difíciles condiciones de la lucha de clases hoy en día, en contexto de ofensiva patronal generalizado y multiforme. Y la mayor parte de los esfuerzos invertidos en el soporte de esta lucha solo cobran pleno sentido dentro de la perspectiva de una búsqueda de nuevas herramientas de lucha adaptadas a las tensiones de este difícil contexto.

Junio 2002

¿Sindicalismo o sin sindicatos?

Los diferentes colectivos que se han ido creando en París estos años pasados para ayudar a los huelguistas a ganar en unos sectores particularmente difíciles, ¿han estado experimentando una forma de sindicalismo radical o al contrario se distinguen fundamentalmente sus prácticas de la actividad de los sindicatos actuales? Seis miembros del «colectivo de solidaridad con Faty y los trabajadores de Arcade» intercambian sus puntos de vista al respecto.

Os hacéis llamar «colectivo de solidaridad», «comité de apoyo», etc. dependiendo de las circunstancias. Pero si tenemos en cuenta que estos grupos siempre han intervenido en conflictos laborales, cabe preguntarse si el pequeño movimiento que vosotros formáis no practica simplemente una forma de sindicalismo, digamos, radical, por dar una definición.

Evelyne: Hacemos una forma de sindicalismo, pero muy diferente del sindicalismo clásico: no somos todos miembros del sindicato, intervenimos paralelamente a los sindicatos, y no funcionamos en base a una delegación y a cotizaciones, sino a un compromiso personal (que puede fluctuar más pero también es más independiente). Lo que nos une es un objetivo común específico: asegurar la victoria de las luchas que apoyamos. Preferimos la acción sobre el terreno a la clásica acción sindical en los locales de la empresa y en el marco legal reconocido a los

sindicatos. Así pues nuestro papel es diferente. Pero también es complementario.

Jean-François: Todos los miembros del grupo, afiliados o no, han constatado que en las luchas que han apoyado, los sindicatos existentes no proporcionaban la respuesta esperada de ellos por los trabajadores, que dejaron un vacío. Algunos dirán que no cumplen su función. Se piense lo que se piense, el hecho está ahí: ha hecho falta encontrar otra respuesta, dotarse de otros instrumentos. Por tanto, los colectivos han llenado un vacío. En cada huelga que han mantenido, su presencia ha obligado al sindicato correspondiente a asumir una defensa que de otra forma habría sido más propenso a abandonar. Hay otro elemento diferenciador: cada vez que podíamos, hemos tratado de fomentar el apoyo entre los huelguistas de diferentes empresas, algo que los sindicatos ya no hacen.

Guy: Me sorprende que podamos decir que somos una alternativa al sindicalismo. Pues cada colectivo se formó en torno a un objetivo concreto: ayudar a ganar una huelga en un momento dado, sin prolongarse en el tiempo, lo que no tiene nada que ver con la práctica sindical. En Deuxio, la acción del colectivo es el hecho de la voluntad de algunos individuos y no de los trabajadores organizándose por su propia defensa. Nada que ver tampoco con el sindicalismo que se practica hoy en día.

Jean-François: No he hablado de alternativa al sindicalismo, sino del vacío ocupado por la acción de los colectivos. Veo en lo que hemos hecho una forma

de buscar algo que no se puede encontrar, incluso ni buscar, en el marco de los sindicatos. Las respuestas requeridas ante la necesidad de los trabajadores de defenderse, sobre todo en sectores difíciles donde las deficiencias de los sindicatos son particularmente evidentes, ha sido necesario buscarlas sobre el terreno, no en un plano teórico. En cuanto al voluntarismo, tengo la impresión que se da en todos los procesos, las mujeres de la limpieza que se pusieron en huelga eran una muestra de voluntarismo. Simplemente hay cosas que no podían hacer ellas mismas, habida cuenta de sus problemas con el idioma y su falta de conocimiento de la sociedad francesa. En el momento de la huelga de los Frog, hubo mucha discusión con los clientes delante de los restaurantes para convencerlos de no consumir, cosa que los huelguistas no podían hacer porque no dominan el francés, por ejemplo. Sin embargo han conservado el control de su huelga, a diferencia de lo que hacen a veces sindicatos o abogados, nunca les hemos impuesto nada.

Evelyne: Yo tampoco me identifico con la idea de «alternativa» al sindicalismo, ya que ha habido, en varios de los colectivos, sindicalistas muy implicados. El papel de los comités de apoyo ha sido más bien el de ayudar a los huelguistas a mantenerse firmes a pesar de los intentos de división.

Agnès: Nuestra lógica no es la misma que la de los sindicatos. Es cierto que ha habido puntos de unión entre ellos y nosotros en algunas luchas y que algunos sindicatos han estado satisfechos, en ciertos

momentos, con el apoyo que un colectivo aportaba a la huelga que ellos dirigían, pero los sindicatos son estructuras que tratan de ocupar un lugar, ya sea en el ámbito institucional o en el ámbito social en general. A menudo la lucha les sirve para mostrarse, para hacerse valer, mientras que los comités de apoyo no han existido más que para la lucha. Además los sindicatos no hacen el tipo de intervención militante requerido para el apoyo de las luchas en sectores difíciles. Se atienen a explotar las horas de delegación y demás posibilidades que ofrece el sistema. La lucha no es el objetivo fundamental del sindicalismo de hoy en día —esta se integra, cuando existe, en una estrategia más amplia—, mientras que es la única razón de ser de los colectivos.

Helena: Estoy de acuerdo. Nosotros no tenemos nada que hacer valer, por otra parte no tenemos identidad colectiva, ni siquiera nombre bien definido. Personalmente, la perspectiva de luchar en el seno de un sindicato no me interesa. La acción de los colectivos no es paralela a la de los sindicatos, toma caminos diferentes. Y lo que es interesante es que no tenemos una estructura rígida, somos maleables. No tenemos tampoco existencia legal, lo que nos permite una gran flexibilidad en las acciones. En resumen, lo que hacemos es tan alternativo al sindicalismo que posiblemente ni siquiera es sindicalismo. Pero, a pesar de todo, puede haber una trampa, y es que los sindicatos se concentren en la batalla jurídica delegándonos la acción de terreno, que se instaure una especie de división del trabajo. Esto se ha producido un poco en Arcade y mucho en Frog, por ejemplo.

Guy: Yo personalmente, lamento que no seamos una alternativa al sindicalismo. Porque el sindicalismo se ha ido al garete, y desde hace varias décadas. Ahora bien, no podemos hacer nada alternativo sin haber hecho una especie de inventario de sus fiascos. Si debe haber alternativa, es necesario, puesto que hay mucho voluntarismo, que digamos lo que tenemos ante los ojos desde hace décadas y que no queremos repetir. Además, a fuerza de solo pensar en estas cuestiones ocasionalmente, tengo la impresión que se llega a cosas un poco esquizofrénicas: por ejemplo, actuar en la lucha sobre el terreno y dejar al sindicalismo acabado la lucha legal. Esta es una de nuestras debilidades. Y hay otra: mientras que hemos encontrado gente que miraba con buenos ojos lo que hacíamos, sobre todo en el conflicto Arcade, y hemos ganado un cierto crédito, se ha extendido entre nosotros la convicción de que no podemos acumular el beneficio de este crédito, que no hay necesidad de tratar de mantenerlo. Eso también nos diferencia del sindicalismo, para bien y para mal.

Jean-François: Es cierto que hay que reflexionar, pero sobre las características concretas de esos diferentes colectivos, no sobre la base de nuestras convicciones personales. Hemos vivido nuestra diversidad como una fuente de riqueza y no de debilidad, a diferencia de los sindicatos, que se ven avanzando unidos como falanges. Nuestras diferencias de sensibilidad y de reacción contribuyen a desconcertar a nuestros enemigos, que no saben por dónde cogernos. Y si hay que pensar en perspectiva, debe ser en función de los objetivos que nos hemos propuesto,

no en abstracto. Declarar lo que se debía hacer o no, no tiene mucho sentido en sí mismo. Yo personalmente no tengo una receta, y de hecho avanzamos a tientas. Buscamos sobre el terreno, o dicho de otra forma, allí donde no hay respuesta satisfactoria de los sindicatos. Sobre esta constatación de la carencia de los sindicatos al menos estamos de acuerdo, y si le damos explicaciones diferentes, es una riqueza.

Segundo punto, sobre la cuestión de voluntarismo. Tengo la impresión de que lo que estamos tratando de hacer es ayudar a un pequeño número de trabajadores a hacerse cargo de sí mismos cuando expresan ese deseo, cosa que no hacen los sindicatos. Eso, efectivamente, es una característica original de los colectivos: optamos por no hacer las cosas en lugar de los trabajadores, sino prestar una ayuda sobre el terreno, mostrando lo que se puede hacer incluso desde el exterior de una empresa.

Tercer punto, de algún modo somos un trocito de sociedad que mete sus narices en los asuntos de la empresa. Los sindicatos no se plantean la cuestión, o al menos ya no, de saber cómo utilizar las fuerzas presentes en la sociedad de manera que pesen en el enfrentamiento entre trabajadores y patrones. Nosotros, sí. Hacemos cosas que los trabajadores no pueden hacer por estar sometidos al chantaje del empleo. Difícilmente veo a los empleados de Arcade o de Accor culpar a sus jefes como lo hacemos nosotros, con la libertad de acción que tenemos y con el mismo radicalismo en las reivindicaciones —porque nosotros planteamos un problema a Accor que

la mayoría de los sindicatos no se atreven a hacer, atacamos el principio mismo de la subcontratación.

Último punto, nuestra lógica se diferencia de la de los sindicatos, pero no sólo por el hecho de no exhibirse o no hacer proselitismo. Los sindicatos tratan de hacer afiliados, nosotros, jugamos con el efecto de la contaminación —lo que los anarquistas llamaron la propaganda por el hecho. Mostramos que a pesar de nuestras pocas fuerzas, podemos hacer ciertas pequeñas cosas y hacerlas bien. No nos mostramos como una tienda, sino que nos inscribimos en una dinámica, lo cual explica la persistencia de los colectivos en el tiempo.

Evelyne: Creo que la forma de acción de los comités de apoyo va en la línea de lo que buscan cada vez más los jóvenes, que quieren comprometerse en acciones que no les parezcan manipuladas por organizaciones o sindicatos. Vamos en el sentido de la necesidad de actuar de una parte de los jóvenes, que son atraídos por ese carácter de compromiso voluntario con una causa no partidista y que les parece justa. De hecho, observamos una evolución de las maneras de compromiso en favor de acciones de base, en forma de colectivos, lejos de lógicas de aparato.

Agnès: Dices: «una causa que les parece justa». Ahí hay algo que nos diferencia del sindicalismo tal como existe hoy en día, consistente en la defensa de los intereses concretos de sus miembros. La dimensión ética es bastante débil en la acción sindical, mientras que lo que nos hace caminar a nosotros es, en primer lugar, las convicciones. No convicciones abstractas, convicciones que se alimentan de expe-

riencias humanas concretas. El intercambio directo con los huelguistas, el hecho de entrar un poco en sus vidas y la relaciones de confianza que se forjan, todo eso da peso a la noción de solidaridad, y para nosotros es fundamental. Por otra parte, me pregunto si lo que hacemos no es una manifestación de un fenómeno que está llamado a crecer. Todo está tan bloqueado hoy, es tan difícil enfrentarse frontalmente contra el propio jefe, que la idea de apelar a una solidaridad más amplia que la de los asalariados directamente afectados por el conflicto corre el riesgo de imponerse poco a poco como una necesidad para aquellos que no quieren bajar los brazos.

Guy: Yo no veo una afluencia de jóvenes en lo que hacemos, y no veo que la idea de solidaridad tenga éxito realmente. En las acciones donde hemos interpelado a los clientes para obtener su apoyo, a veces se dan respuestas solidarias, pero lo más común es encontrarnos con un enorme pasotismo y, en ocasiones, reacciones muy hostiles.

Evelyne: Los jóvenes que se unen a nosotros no son necesariamente numerosos, pero hay un movimiento. Y de parte de la clientela, también nos hemos encontrado una gran cantidad de simpatía, personas que son muy sensibles a nuestros argumentos porque se corresponde con lo que ellos o sus hijos viven.

Jean-François: En el medio militante, siento que se nos acusa de una cosa y de lo contrario. Entre los militantes del «movimiento social», se nos percibe como insuficientemente radicales. En efecto, en estos ambientes, lo que caracteriza la acción «radical» es el

hecho de dar caña y hacer ruido y nosotros siempre hemos privilegiado la conveniencia en la elección de nuestras acciones. Hacer ruido a menudo tiene sentido en sí mismo, pero no es nuestro parámetro de la radicalidad. Nuestro criterio es la capacidad de molestar al adversario, incluso si tiene que ser haciendo gala de cortesía como en los hoteles Accor. Los círculos ultraizquierdistas nos tachan de «sindicalismo», término que para ellos tiene una connotación vagamente despectiva, pero no entienden que nuestra existencia misma es una crítica de los sindicatos. Algo que los sindicatos entienden muy bien, puesto que todos ellos vivieron nuestra presencia como un pedrusco en su jardín (los sindicatos radicales nos han visto como sus competidores, ¡lo que es aún más gracioso dado que éramos portadores de los mismos valores!). Si fuéramos realmente los auxiliares de los sindicatos, como algunos han dicho, no queda claro por qué había tanta desconfianza de su parte. De hecho, al contrario, a menudo nos han considerado incontrolables buscadores de problemas. Al mismo tiempo en ocasiones se ha dado cierta evolución, como en el caso de la CGT del comercio que se han mostrado más abiertos a nuestra perspectiva en las huelgas de Ruc o de Astor que en las de McDonalds. Puede haber diferencias de un sindicato a otro, y sería estúpido de nuestra parte no reconocerlo.

¿No os estáis convirtiendo en especialistas, a pesar de todo un poco como lo hacen los sindicalistas de terreno, tan sólo a fuerza de encargarse ellos mismos de la defensa de sus compañeros?

¿Acaso eso no crea cierta distancia entre vosotros y los que apoyáis?

Helena: No me siento en absoluto especialista. Es cierto que, a veces, hemos sido incitados a hacer valer nuestra «experiencia», especialmente durante las negociaciones finales, en las que explicamos que mantener la presión durante las negociaciones nos parecía más una ventaja que un riesgo. Sin embargo siempre se ha respetado la elección de los huelguistas, que más de una vez nos han pedido que nos abstuviéramos. Es cierto que en ocasiones nos han llamado con urgencia en un conflicto, lo que nos puso un poco en la posición de aquellos que «saben hacer», pero no creo que el hecho de tener un conocimiento de los conflictos establezca en sí una distancia. El propósito del colectivo es la solidaridad, la ayuda mutua, por lo tanto el intercambio de los conocimientos adquiridos.

Jean: Legalmente, nos remitimos muy a menudo a los sindicatos. Somos nosotros los que los tratamos como especialistas…

Jean-François: Depende de lo que quieras decir con especialistas. Digamos que hemos acumulado un cierto tacto. Sabemos, por ejemplo, la forma en que se debe actuar con la policía para evitar que intervengan (ciertas huelgas han sido un verdadero aprendizaje, desde ese punto de vista). Pero esto no basta para hacer de nosotros unos especialistas. Digamos que somos personas que han aprendido a buscar colectivamente las respuestas adecuadas.

Evelyne: Los sindicatos cuentan efectivamente con especialistas, esencialmente en cuestiones legales. A

nosotros lo que nos caracteriza es más bien nuestra polivalencia. Las respuestas que proporcionamos son diferentes de una huelga a otra. Somos más bien cajas de resonancia, que ayudan a hacer de un conflicto laboral concreto un problema social. Como en el último conflicto con Arcade-Accor, donde, de la huelga de mujeres de la limpieza y la lucha por la reincorporación de Faty, se ha hecho una batalla contra la subcontratación.

Agnès: Es un hecho que con el tiempo hemos acumulado cierta experiencia. Pero la diferencia entre el especialista sindical y nosotros es que la experiencia la hemos adquirido juntos, la hemos madurado juntos, la discutimos y, de una lucha a siguiente, tratamos de transmitirla. Es un conocimiento que se difunde, mientras que el especialista sindical es un individuo que acaba por imponerse como poseedor individual de un conocimiento específico. Por lo tanto, no somos especialistas.

¿No tenéis la ambición de manteneros, de perennizarnos, de poner en pie un día una nueva organización? Y en ese momento, ¿no vais a tropezar con las mismas contradicciones que otros sindicatos alternativos entre la necesidad de consolidar la organización y el riesgo de burocratización?

Evelyne: Yo no creo en absoluto que se pretenda crear una estructura permanente. Lo que nos caracteriza es la naturaleza espontánea de nuestro compromiso. Y eso, es la antítesis de la creación de una

estructura permanente. Hay una pequeña estructura que se ha constituido con los miembros del primer comité de apoyo, Stop Precariedad, pero por ahora se contenta con organizar debates y cursos públicos de derecho laboral.

Guy: De hecho, entre un colectivo y otro, existimos desde el 2001. No es perennidad pero empieza a parecerse… Detrás de la palabra «estructura» se pueden meter cosas diferentes, una estructura no es necesariamente un gran aparato. Y perennidad no implica forzosamente espíritu de camarilla. La transformación de una estructura en una burocracia que se establece metas ajenas a los trabajadores que supuestamente debe defender, se explica por otros factores, y conocer estos factores es una buena manera de tratar de protegerse contra eso.

Helena: Hay que distinguir entre perennidad y estructura consolidada. Si creásemos una asociación, ¿qué nos aportaría? Son más bien las herramientas lo que hay que perennizar, y también aprender a manejarlas mejor colectivamente. Como el boletín, el mantenimiento de un archivo de contactos…

Jean-François: Hasta ahora, al final de cada lucha se ha mantenido un pequeño debate para plantear si había necesidad de perennizar ese colectivo, de transformarlo en un colectivo permanente de ayuda a los trabajadores. Pero estos colectivos de solidaridad siempre se han constituido a partir de una lucha que se desató. Por eso trataré de invertir la pregunta: ¿el hecho de perennizar el colectivo nos ayudaría a hacer mejor lo que ya hacemos? Tengo la impresión

de que no. Crear una asociación perenne nos llevaría a cambiar la lógica misma del funcionamiento del colectivo. Actualmente invertimos todas nuestras energías en el apoyo a una lucha en curso, y no tenemos que preocuparnos por hacer funcionar nuestra asociación fuera de la actividad de apoyo, mientras que un sindicato debe preocuparse de cobrar sus cuotas, de organizar reuniones regulares —independientemente del contenido de estas reuniones—, etc. La vida de una sección sindical y la de un colectivo de apoyo, son muy diferentes. Elegir no perennizarnos es, por tanto, elegir invertir nuestras energías de la manera más adecuada, desde mi punto de vista. Por supuesto, si comenzaran a brotar colectivos como champiñones en Francia y en Europa, sin duda haría falta encontrar la manera de coordinarlos, y surgiría un problema de estructuración un poco más serio. Esta es una hipótesis que no se puede excluir *a priori*, pero creo que hemos apostado más por un efecto de «contaminación» que por un principio de adhesión. Ahí, efectivamente, hay una diferencia de planteamiento.

Guy: Para mí, una estructura no son necesariamente carnets y cuotas. Es un lugar donde la gente puede encontrar recursos, personas disponibles, información sobre conflictos y debates sobre la manera de resolver tal o cual problema práctico en una lucha. El hecho de que la cuestión de la estructuración no se plantee inmediatamente no impide que el tema esté abierto dado que es obvio que las viejas estructuras (sindicatos, partidos…) están en quiebra. Son

el producto de conflictos antiguos. En mi opinión, efectivamente, existe una relación entre los principios y la forma de la organización. Las viejas organizaciones son la materialización de principios que prevalecieron hace mucho tiempo. Fracasaron porque había algo erróneo en su patrimonio genético, en la base ideológica que presidió a su creación. Estamos en una situación en la que se da a la vez la quiebra de las viejas estructuras y el comienzo de algo nuevo, que podría empezar a ser formalizado.

Agnès: Escuchándote me pregunto si lo que quisieras es que estos colectivos tomasen una postura explícita sobre los problemas de la sociedad, sobre cuestiones más amplias que las relativas simplemente al apoyo a las luchas, y que, en última instancia, sirvan de polo susceptible de atraer nuevas fuerzas a través de la expresión de un punto de vista antagónico elaborado. Lo cual plantea de nuevo la cuestión de la necesidad eventual de algún tipo de continuidad entre una lucha y otra, algo que algunos con una profunda fe sindicalista arraigada nos reprochan no tener en cuenta. Salvo que lo que proponen los «creyentes» del sindicalismo es una estructura en la que todo debe ser formalizado. Me llama la atención el ver cómo algunos compañeros sindicalistas radicales consagran tiempo y energía en batallas de moción con la convicción de que es fundamental, como si esa fuese la esencia de la lucha. Pero no, una estructura que demuestre las posiciones más justas y más radicales no es garantía de nada en términos de la lucha sobre el terreno.

Guy: Antes que ser un lugar para las batallas ideológicas (que puede tener su utilidad), la estructura a construir, en mi opinión, debería ser, sobre todo, un lugar de recursos. Algo que permita defenderse contra la patronal de manera más eficiente y con prácticas más satisfactorias que las viejas estructuras donde hay un interior y un exterior y un montón de patriotismo de organización. En la idea de estructura hay espacio para más que eso.

Jean-François: Creo que estructurarse no implica la burocracia, pero tampoco tiene garantías contra ella. La estructuración no es garantía de nada. Un montón de organizaciones que se pretendían antiburocráticas en su funcionamiento hoy en día son pequeños grupúsculos. Por otra parte, puede haber organizaciones burocratizadas que hagan cosas útiles y agrupamientos informales animados por un espíritu burocrático. La garantía no está en las buenas intenciones de los estatutos sino en la práctica. Y la práctica está a menudo vinculada con el contexto: esto es lo que puede hacerse en un momento dado.

Si tenemos que recurrir a la historia del movimiento obrero para encontrar fuentes de inspiración, más que a las referencias canónicas de sindicalistas revolucionarios o anarco-sindicalistas, debemos buscar, en mi opinión, en España y el período previo a la formación de la CNT, donde las cosas se pusieron en marcha por efecto de la contaminación y donde había cantidad de pequeñas organizaciones locales haciendo cosas pertinentes, lo que preparó el terreno. O incluso, en los Estados Unidos de principios

de siglo con las IWW, que se percibían como una estructura internacional donde los permanentes eran esencialmente agitadores que se enviaban a las huelgas para ayudar a organizar el apoyo. Tras el fin del paréntesis de los Treinta Gloriosos, nos encontramos con una configuración que me parece que tiene muchas similitudes con la de principios de siglo, conflictos de clase bastante duros a iniciativa de los empresarios, que sienten que el equilibrio de fuerzas está en su favor. Entonces, es más bien en la experiencia de las organizaciones que actuaron en aquella época donde habríamos de profundizar en la actualidad.

Solidaridad sin lágrimas ni curas

Cuando los anónimos asociados dan la mano a los precarios en lucha[72]

Gilles Lucas y Sébastien Dubost

¿Qué es lo que une a los miembros de estos comités de apoyo?

Jeanne: No creo que sea una misma «condición social», aunque muchos de nosotros tenemos una experiencia directa con la precariedad. Tampoco lo es la orientación política ya que en el primer colectivo de apoyo a los huelguistas de McDonald's la situación era caricaturesca con toda una variedad de gente, desde jóvenes «chevenementistas[73]» a miembros de la coordinación de los sin papeles, pasando por todos los grupos que componen la extrema izquierda más o menos sindicalista, e incluso algunos antisindicalistas redomados (hay que decir que en ese momento estábamos en período electoral…) No, lo que nos une es simplemente ser personas disponibles y tener ganas de luchar, ser gente que se dice: «No sabemos por dónde agarrar el problema, pero si hay gente en lucha hay que echarles una mano».

Nicolas: Nuestra preocupación principal es hacer evolucionar sobre el terreno las relaciones de fuerza que son estructuralmente desfavorables a los asa-

72. Entrevista publicada en el nº 25 de la revista *CQFD* en julio de 2005.

73. Partidarios de Jean-Pierre Chevènement, ver nota 16. *(N. del E.)*

lariados. La cuestión que nos une es: ¿Qué hacer para que los huelguistas puedan ganar? No somos un sindicato, no tenemos ese tipo de estructura, y tampoco tenemos ganas de convertirnos en uno, no queremos crear nuevas burocracias. Además, no estamos ahí para permanecer más allá de la lucha que apoyamos. Tampoco estamos equipados para la negociación y el acompañamiento jurídico, aunque si se ha dado el caso también hemos acabado ayudando en eso. Hacemos cosas pequeñas en función de nuestras fuerzas, con nuestra imaginación y nuestro saber acumulado durante varios años de actividad militante, en un sentido más amplio, como armas principales. Cada huelga se enfrenta con problemas específicos a los que hace falta aportar respuestas apropiadas, favoreciendo tanto como sea posible la ayuda mutua entre las distintas luchas en curso

¿Qué quiere decir, en la práctica, «hacer evolucionar las relaciones de fuerza»?

Nicolas: Que hay que intentar entender cuales son los puntos débiles, las grietas de la empresa. Cuando los asalariados del McDonald's de Strasbourg – Saint-Denis se declararon en huelga se encontraron sin un centavo ante una multinacional que dejaba que la situación se pudriera. La primera cosa que había que hacer era llevar la pelea donde molestara a McDonald's, es decir, en los restaurantes situados en las grandes arterias peatonales. Por tanto, organizamos bloqueos de restaurantes haciendo todo lo posible por que fueran visibles, lo que por otro lado, ayudó a que se iniciaran otras huelgas. Volvimos

todos los sábados. Esto, no sólo hacía perder dinero a McDonald's, sobre todo sacaba a la luz sus prácticas sociales hediondas. Durante la huelga de Arcade, atacamos la imagen pública del grupo Accor, la casa matriz, «visitando» sus hoteles para informar a los clientes e instarles a manifestar su solidaridad. Desde el despido de Faty, encontramos una manera de actuar menos desgastante pero igual de fastidiosa, cada semana íbamos de picnic a un hotel diferente. Esto nos permitía establecer una relación con los clientes y los asalariados de manera distendida y llevar a cabo nuestra investigación sobre la subcontratación de la limpieza, que no cesamos de denunciar y que todavía persiste a pesar de lo que diga la directora de Recursos Humanos.

¿Hay diferencias evidentes entre los huelguistas y la gente que participa en los comités de apoyo?

Jeanne: Al principio, claro que hay una diferencia de experiencias. Después de años de apoyo a huelgas, uno acaba teniendo una idea más precisa de lo que se puede hacer. Sin embargo, en una huelga, a nosotros también nos queda todo por descubrir. Cuando comenzamos a ayudar a las mujeres de la limpieza de Arcade en huelga, yo no sabía nada en absoluto de sus condiciones de trabajo ni del funcionamiento de los curros de limpieza, son ellas quienes nos han enseñado. En cambio, ellas se expresaban mal en francés y conocían muy poco las reglas esenciales de la sociedad francesa. En este sentido, teníamos más herramientas para movernos en la sociedad.

Nicolas: En cuanto al funcionamiento y a la organización, todo se hace juntos. Los trabajadores comprometidos con el conflicto y el comité de apoyo se juntan alrededor de una misma mesa en reuniones semanales. El modo de funcionamiento es claro: discutimos juntos sobre la base de información que nos llega, a partir de ahí decidimos juntos lo que hacer a continuación y juntos lo sacamos adelante. En cambio, son los huelguistas quienes deciden los objetivos de la huelga y en qué momento quieren parar, en función de los elementos de la negociación que más les importan. El objetivo es que conserven el control de su movimiento, incluida la relación con sus sindicatos y sus abogados.

Podemos imaginar que estos «comités de apoyo» hayan sido acusados de todos los males: manipuladores, reformistas, ideológos, etc.

Jeanne: No tanto, sobre todo nos ignoran. Pero es verdad que algunos de los que se dicen radicales nos reprochan el hacer «sindicalismo». Supongo que no dejar migas al final de nuestros picnics para no darle más trabajo al personal de limpieza es demasiado sindical y no lo suficiente radical…

Nicolas: El colectivo no es el Zorro. Ayuda a la gente que ya está en lucha, que ya ha tomado su decisión. Impulsa un poco más lo que ya existe. No es una cuestión de poner en marcha un movimiento, no mantenemos una relación del estilo «nosotros somos los que sabemos y te vamos a dar la receta». Si la gente toma iniciativas, les ayudamos. Si la gente

espera a que seamos nosotros quienes las tomemos, pueden seguir esperando. Es un principio.

¿Os vinculáis con la memoria y la historia del movimiento obrero?

Jeanne: Desde luego que la cultura militante no carece de importancia en lo que nos mueve. Entre nosotros, sin duda, muchos tienen el sentimiento de reconciliarse con la tradición libertaria originaria, pero, sobre todo, se trata de descubrir formas de acción para luchar en el mundo de hoy. Saber aprovechar la ocasión y reaccionar rápidamente. Sin embargo, lo que hacemos es simple y está al alcance de todo el mundo, requiere sobre todo motivación y obstinación.

¿Cómo es la relación entre los comités de apoyo y los abogados y sindicatos?

Nicolas: Nunca hemos pretendido poner a los huelguistas en contra de sus abogados o de sus sindicatos, a pesar lo que podamos pensar nosotros mismos de la burocracia, o incluso de la corrupción, sindical. Intentamos ser pragmáticos, teniendo como hoja de ruta el hacer todo lo posible por ayudar a los huelguistas a ganar. Es verdad que, dado que privilegiamos la acción sobre el terreno, nos hemos encontrado más de una vez en desacuerdo con la estrategia del sindicato y sus abogados que en general tienden a privilegiar la acción jurídica. Ahí, tratamos de explicarles nuestro punto de vista a los huelguistas, pero a fin de cuentas son ellos los que deciden. La

huelga de las trabajadoras de Arcade, por ejemplo, acabó con un acuerdo confidencial entre los abogados del sindicato y los del patrón. El problema es que eso impedía toda generalización a los demás trabajadores, pero las huelguistas estaban agotadas, hacía un año que estaban en huelga, y lo aceptaron.

¿Os preocupáis esencialmente de la cuestión del trabajo?

Nicolas: La relación salarial es la relación fundamental en esta sociedad. Estos últimos años, se tiende demasiado a olvidarlo, en beneficio de las grandes concentraciones alter o antimundialistas, que producen movimientos «inmateriales», sin raíces en la vida cotidiana de los explotados.

Jeanne: El trabajo es el nudo donde te enfrentas al verdadero poder, al que te oprime. Y a pesar de todo, es una «relación». Ayudar a los huelguistas a luchar contra la explotación en su entorno es, de manera indirecta, luchar contra tu propia explotación. Lo que hacemos nosotros es apoyo mutuo, no compasión. Por ejemplo, en mi opinión, la lucha de los sin papeles tendría mucho que ganar si atacara a los «patrones negreros» ello permitiría ampliar la unidad alrededor de ella y le daría medios de presión que actualmente no tiene.

¿Con qué podríais comparar la actividad de los comités de apoyo?

Jeanne: Si hay que buscar similitudes, creo que había que mirar a los Estados Unidos. Allí hay bas-

tantes experiencias de intervención de la «sociedad civil» en apoyo a las luchas contra la explotación del trabajo, aunque la cultura política y los métodos no son los mismos. En Florida, por ejemplo, los recolectores de tomates sudamericanos, que trabajaban en condiciones espantosas y por sueldos miserables, consiguieron después de tres años de lucha que la multinacional Taco Bell, la principal contratante, pagara más por sus tomates y que la subida de precios fuera repercutida en sus sueldos. Todo ello gracias a una larga campaña de boicot organizada por una «coalición» en la cual se hallaban tanto las iglesias protestantes como la extrema izquierda. También hay otras agrupaciones que jugaron un papel importante durante la gran huelga de los barrenderos en Los Ángeles, que se propagó en seguida a Nueva York y a Boston. Sus métodos son directos, invitan al máximo número de gente a entrar en su red con el compromiso de estar listos en el momento oportuno. La izquierda de Boston se ha movilizado así para bloquear carreteras y hacer piquetes en apoyo a la huelga en un momento políticamente crucial para el ayuntamiento. Y funcionó. Creo que son métodos que están llamados a cobrar importancia.

Nicolas: Es una americanización de la que hablamos poco…

Jeanne: Sin embargo, es cierto que sus métodos a veces son ambiguos. En Boston, la iniciativa no provino de los propios huelguistas, sino del sindicato que había desarrollado esta estrategia. Los miembros

de las redes de apoyo no conocen a los huelguistas ni se reúnen con ellos. Esto, cuando menos, plantea un problema.

Nicolas: En el plano histórico, si hay una experiencia en la que podemos inspirarnos, sería la de los Industrial Workers of the World (IWW). Al principio del siglo XX, los miembros de IWW circulaban por Estados Unidos incitando a los obreros, sin distinción de raza, sexo, creencia o nacionalidad de origen, a practicar la acción directa. Es decir a declarar huelgas decididas y controladas por los trabajadores directamente afectados, lo que ellos llamaban «la democracia obrera». Podían movilizar miles de personas en un sitio en el momento oportuno, lo que les daba una fuerza sin relación a sus efectivos reales. Los IWW hacían periódicos en dieciocho idiomas (nosotros, con nuestros humildes medios, hemos hecho octavillas en cuatro, cinco, seis idiomas). En su época, supieron enfrentarse a la estrategia de los patrones y el estado, que consistía en jugar con la división entre nacionalidades de origen. Se apoyaron en elementos de pertenencia nacional para servir de cohesión a la lucha. Demostraron que era posible transformar un elemento de debilidad en un elemento de fuerza. Es una cuestión que sigue siendo central hoy en día, en el estado actual de las relaciones de fuerza.

Fin de la huelga en el McDonald's Strasbourg – Saint-Denis

Comité de apoyo a los trabajadores en lucha de McDo, Frog, Arcade, Fnac, Disney, Virgin, Pizza Hut, etc.

Después de 363 días de huelga, el 9 de marzo, el conflicto del McDonald's de Strasbourg – Saint-Denis ha terminado con un acuerdo. Los huelguistas han obtenido:

La marcha del propietario de la franquicia Hamid Tryieh –que había tratado de llevar el restaurante a la quiebra para justificar acabar con un grupo de trabajadores capaces de defenderse– y la llegada de uno nuevo que ya conocían y que parece decente.

La readmisión de Tino Fortunat, subdirector del restaurante -cuyo abusivo despido desencadenó la huelga-, en otro restaurante de la misma firma durante ocho meses y después de nuevo en Strasbourg – Saint-Denis.

El pago de los días de huelga al 35%

Un número indeterminado de empleos suplementarios.

En cuanto a las condiciones de reincorporación al trabajo: no habrá nuevo gerente y se fomentará la promoción interna, los empleados podrán opinar sobre la contratación de nuevos trabajadores y tendrán dere-

cho a supervisar siempre la organización de los horarios. La reanudación deberá ser el 29 de marzo.

Por el contrario:

Los avances obtenidos durante las negociaciones del verano del 2003 no se han tenido en cuenta.

En cuanto a las horas extras no remuneradas, anteriores a la huelga, si el problema no se puede resolver de otra manera, los trabajadores están considerando llevar el caso ante el tribunal para obtener el pago de los últimos cinco años.

No se ha llegado a nada sobre la cuestión de los salarios.

Paralelamente a las negociaciones sobre el conflicto, cinco empleados (que habían sido despedidos en octubre de 2001, lo que provocó la primera huelga de 115 días) negociaron su despido con condiciones relativamente buenas, obteniendo indemnizaciones de despido sustanciales. Sin duda, esta negociación ha pesado en la resolución favorable del conflicto, dada la preocupación que su caso generó en McDonald's (la denuncia que presentaron en su contra ha sido retirada). Se llevó a cabo abiertamente ante los demás trabajadores y, por ello, no debilitó la lucha en curso, algo que podría haberse temido si hubiera sucedido de manera diferente y hubiese sido motivo de división. Sólo lamentamos que la CGT, que guarda silencio sobre este punto de la negociación, sea culturalmente incapaz de comprender que los trabajadores que dejan un trabajo que no les satisface tienen razones de sobra para ello, siempre y

cuando todo suceda a la vista y en conocimiento de todas las partes implicadas.

El texto del acuerdo actualmente no está en posesión de los trabajadores y deja la duda sin resolver, ya que aún no tenemos información precisa sobre este tema, de si el texto firmado es un protocolo de final de huelga como debe ser o se trata de un acuerdo entre los abogados, y de si hay una cláusula de confidencialidad que impediría a los trabajadores tener dicho texto, a fin de que no puedan hacer respetar las cláusulas. Hasta la fecha, hemos constatado que la CGT, por un lado, y los abogados, por el otro, han optado por dar una rueda de prensa (y reservar a los periodistas la exclusiva de su información) en lugar de informar y discutir directamente con todos los trabajadores y con aquellos que se comprometieron durante meses en el apoyo de la huelga sobre el terreno. Es algo que únicamente podemos lamentar.

El Colectivo de Solidaridad y varios trabajadores han aprovechado la última reunión para elaborar una evaluación rápida de la huelga. Tratamos de dar aquí algunas pinceladas:

A la pregunta de si el colectivo podría haberlo hecho mejor para apoyar los huelguistas, la respuesta es indudablemente «sí».

Efectivamente hemos sido incapaces de reproducir aquellas condiciones favorables que habían influido de manera positiva en la primera huelga. Mientras que en 2001-2002 el colectivo funcionaba con la participación de la CGT y las iniciativas legales que-

daban completamente bajo el control de los huelguistas, lo cual permitía a los que estaban sobre el terreno tener una idea clara de todas las iniciativas que fueron tomadas por unos y otros, esta vez ha habido una falta evidente de coordinación entre la CGT (que ha llevado iniciativas por su cuenta), los abogados (que han conducido su estrategia legal con la mayor opacidad y teniendo en cuenta sólo su propia opinión sobre la evolución de las relaciones de fuerza sobre el terreno) y los grupos de apoyo, que han hecho lo que han podido. Esto ha supuesto que a menudo, el mayor problema de los huelguistas era conciliar las diferentes estrategias. La opacidad de las decisiones a menudo ha sido un obstáculo para todo el mundo.

La ocupación del McDonald's, que podía haberse convertido en un punto de encuentro de todas las fuerzas disponibles para solidarizarse con la huelga y aumentar su visibilidad, por el contrario, ha agotado las mejores energías de los huelguistas, que han tenido que hacer un esfuerzo considerable para mantener la ocupación y ha menudo no han estado disponibles para las acciones y ocupaciones que hubieran incomodado mucho más a su patrón.

Las relaciones con los movimientos de la primavera y el verano pasados (contra el recorte de las pensiones, los *intermittents*, etc.) han sido bastante débiles y esporádicas. Más de una vez daba la impresión de que los huelguistas de McDonald's eran consumidores de solidaridad, poco capaces de ofrecer algo a cambio. Esto es, en parte, falso, dada la ayuda que han prestado a los huelguistas de Frog y a las dos huelgas de

Pizza Hut. Lo demuestra que la convergencia de las luchas en realidad no es algo obvio, sino la culminación de un proceso a veces bastante complicado.

Seguramente, la debilidad de la dinámica que hemos constatado durante gran parte de la huelga se debe a la fragmentación de las iniciativas que hemos mencionado: la ocupación de la sede en Guyancourt y del centro de contratación y los bloqueos nocturnos de la central de reparto de Fleury-Merogis -conducidos principalmente con el apoyo de la CGT y de los intermittents en lucha- no podían dar lugar a una dinámica conjunta. Han sido acciones eficaces y espectaculares pero puntuales, y han generado en los huelguistas la ilusión de que la victoria podría llegar por otros actores más que por ellos mismos.

Probablemente, McDonald's creyó haber hecho un buen cálculo dejando que la huelga se desvaneciera la huelga, dado que en los últimos meses del año las acciones de bloqueo prácticamente cesaron. La reanudación de esos bloqueos por los huelguistas y el comité de apoyo desde mediados de diciembre, y el despertar de la solidaridad incluso en el extranjero, cambiaron la situación, pero es algo que se ha hecho no sin esfuerzos y sobre todo, sin que podamos contar con la colaboración de otras partes que se supone secundan la huelga.

La entrada de dinero no ha estado a la altura de las necesidades. Algo que se debe tanto a la debilidad de la dinámica de huelga como al hecho de que la confederación CGT no se ha comprometido lo suficiente en este sentido, lo que obligó a varios

huelguistas a buscar pequeños trabajos por su cuenta para satisfacer las necesidades más urgentes, debilitando a su vez la propia la huelga. El Colectivo de Solidaridad, por su parte, esta vez no ha conseguido llevar a cabo acciones de financiación comparables con las de la primera huelga, a pesar de la enorme solidaridad que emergió durante el movimiento contra la bajada de las pensiones.

Entonces, ¿cuál ha sido el papel del Colectivo de Solidaridad en el apoyo a esta huelga?

Como en las huelgas anteriores (la primera de McDonald's, Virgin, Fnac, Arcade, Frog, etc.), intentamos con nuestros limitados medios cambiar la relación de fuerzas en el terreno. Y a veces hemos obtenido buenos resultados, sobre todo cuando las propietarios de franquicias presionaron a McDonald's para que los bloqueos dejaran de tenerlos como cabezas de turco (y que la matriz asumiera la responsabilidad), o cuando McDonald's, tras haber pensado que los huelguistas estaban agotados, tuvo que pedir que nuestras acciones en sus restaurantes cesaran como condición previa para la reanudación de las negociaciones.

A menudo el sindicato ha sentido al colectivo como una espina en el pie. Sin embargo, esta espina es la que ha permitido que los huelguistas continuaran sintiéndose apoyados en momentos en que su sindicato de forma natural habría tendido a abandonarlos, como se ha comprobado infinidad de veces en otras huelgas. Su acción ha ayudado a popularizar

la huelga, a difundirla, a mantener la moral de los huelguistas (lo que en ocasiones era muy necesario). Nunca alcanzó la magnitud de la actividad llevada a cabo por el colectivo que se creó en la primera huelga, por razones que hemos intentado identificar anteriormente. No ha podido darle a la dinámica de huelga la fuerza que, a veces, le ha faltado. De hecho, no podía reemplazarla, sólo pudo sostenerla y operar como amplificador, excepto cuando no había mucho que amplificar.

A pesar de todas las debilidades que honestamente reconocemos aquí, para que otros no se desanimen en situaciones similares, advertimos que nada hubiera sido posible sin la tenacidad de los huelguistas. A veces daban la impresión de no tener la suficiente confianza en sí mismos y trataron de tranquilizarse dirigiéndose al hermano mayor sindical. El cual hoy en día no está en condiciones de dejar que una huelga gane - y difícilmente habría soportado la existencia de un colectivo heteróclito y contrario como el nuestro si no hubiera sido consciente de este hecho. No obstante, esto no impide que se haya desarrollado y abierto paso una justa desconfianza de cara a ciertas estructuras de la CGT.

Creemos que esta lucha afectará inevitablemente a todo el mundo del trabajo, y en particular en los sectores donde la precariedad laboral y la represión sindical pretenden imponerse como norma social.

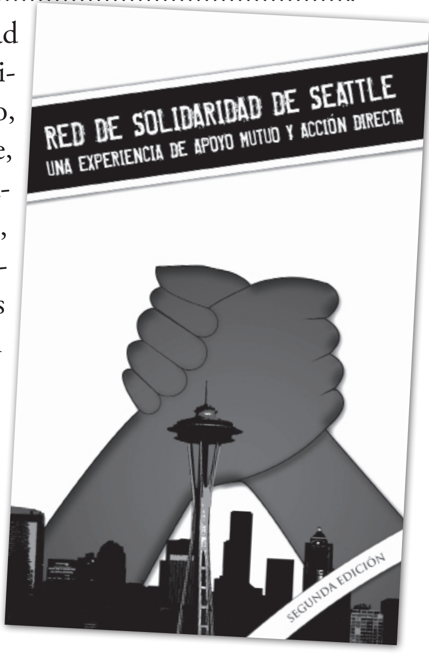
Recordemos aquí a todos aquellos que en un momento u otro de la huelga han prestado su apoyo, expresado su solidaridad y permitido que la lucha

tenga éxito: Los huelguistas de Pizza Hut y de Frog, maestros e *intermittents du spectacle* en lucha, militantes de la CGT, FO, SUD, CNT, organizaciones políticas, asociaciones de parados y precarios (y particularmente AC!), los no afiliados a sindicatos o a organización alguna que han ofrecido la fuerza de su indignación contra las prácticas patronales, que han difundido la información y que han participado en las manifestaciones.

Que todos los que han tomado parte en este combate, todos aquellos que han permitido que esta lucha durara hasta el final con su apoyo financiero y los que mostraron su solidaridad por una serie de acciones en Italia, Alemania, Colombia, etc. sepan que han contribuido a su manera a la victoria.

REDES DE SOLIDARIDAD DE SEATTLE

Una experiencia de apoyo mutuo y acción directa



La Red de Solidaridad de Seattle es una organización de apoyo mutuo, pequeña pero creciente, formada por trabajadores/as e inquilin@s, que lucha por reivindicaciones específicas mediante la acción directa colectiva. Fundada a finales del 2007 por miembr@s de Industrial Workers of the World (IWW), SeaSol funciona de manera horizontal y descentralizada. No cuenta con una fuente regular de financiación, a excepción de las pequeñas donaciones individuales. Luchan contra un amplio abanico de abusos, concretamente, en contra de empresari@s y propietari@s, incluyendo impago de sueldos, desatención por parte de l@s caser@s, robo de fianzas, despidos injustos, cuotas escandalosas y pleitos abusivos.

Apuestan por el apoyo mutuo, la acción directa colectiva y la solidaridad activa para fortalecer los lazos entre los explotad@s.

Datos técnicos: Pág. 110 | PVP: 5 € | 12x19 cm

Otras publicaciones editadas

El actual estado del malestar
El 1000 y la OLLA
The Housing Monster
Ob skené
Abajo los restaurantes
El timón y los remos
Ormai è fatta!
La Comuna de París
Decimocuarto asalto
Guerra, capital y petróleo
Maderos, cerdos, asesinos
Comunización
Crítica de la Internacional Situacionista
Todavía suspiro
Por la memoria anticapitalista
Bienvenidos a la máquina
Del Tiempo En Que Los Violentos Tenían Razón
Diario e ideario de un delincuente
No podréis pararnos
Historia de 10 años
Los Incontrolados